BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat perusahaan

CV. Setia Tunggal Tekstile berdiri pada tahun 2000, adapun tujuan didirikannya perusahaan CV. Setia Tunggal Tekstile adalah sebagai bentuk pengembangan usaha dari pemilik perusahaan Ir.H.Aep Hendar sebagai pebisnis tekstile

Pada awal berdirinya perusahaan berawal dari keluarnya bpk Ir.H.Aep Hendar sebagai direktur di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Setelah 10 tahun bekerja dan membuka bisnis tekstile di wilayah majalaya dengan bermodalkan pinjaman dari bank dan pengalaman bisnis turun temurun dari ayah dan ibu beliau.

Pada awal pemasaran beliau mengandalkan relasi-relasi orang tuanya dan beliau mengembangkan sendiri dengan memasarkan sendiri produk kain ke berbagai wilayah di jawa tengah contohnya Solo , Pekalongan dsb. Dengan semakin berjalannya bisnis , perusahaan beliau telah dikenal oleh para pembeli kain sehingga perusahaannya semakin maju dan berkembang.

Produk kain yang di produksi oleh CV. Setia Tunggal Tekstile kualitasnnya sangat bagus menurut para konsumen yang sudah mencoba menggunakan produk CV. Setia Tunggal Tekstile , produknya berupa kain tenun dengan berbagai jenis sehingga konsumen dapat meminta kain sesuai dengan permintaan dan kebutuhan konsumen.

1) Visi dan Misi perusahaan CV. Setia Tunggal Tekstile

A. Visi:

Menjadi perusahaan Tekstile terdepan dalam menyediakan kain tenun untuk para konsumen di Pulau Jawa

B. Misi:

- Menyediakan kain tenun berkualitas untuk para konsumen di pulau jawa agar bias menghasialkan olahan kain yang berkualitas
- Melakukan efisiensi produksi, pengolahan dan distribusi kain dengan tetap mempertahankan mutu kain hingga sampai ke konsumen di seluruh wilayah Jawa Barat.
- Menjalin "kemitraan strategis" bersama konsumen, pemerintah dan pengusaha olahan kain dalam mengembangkan produksi dan distribusi kainb tenun di pulau jawa

C. Motto Perusahaan:

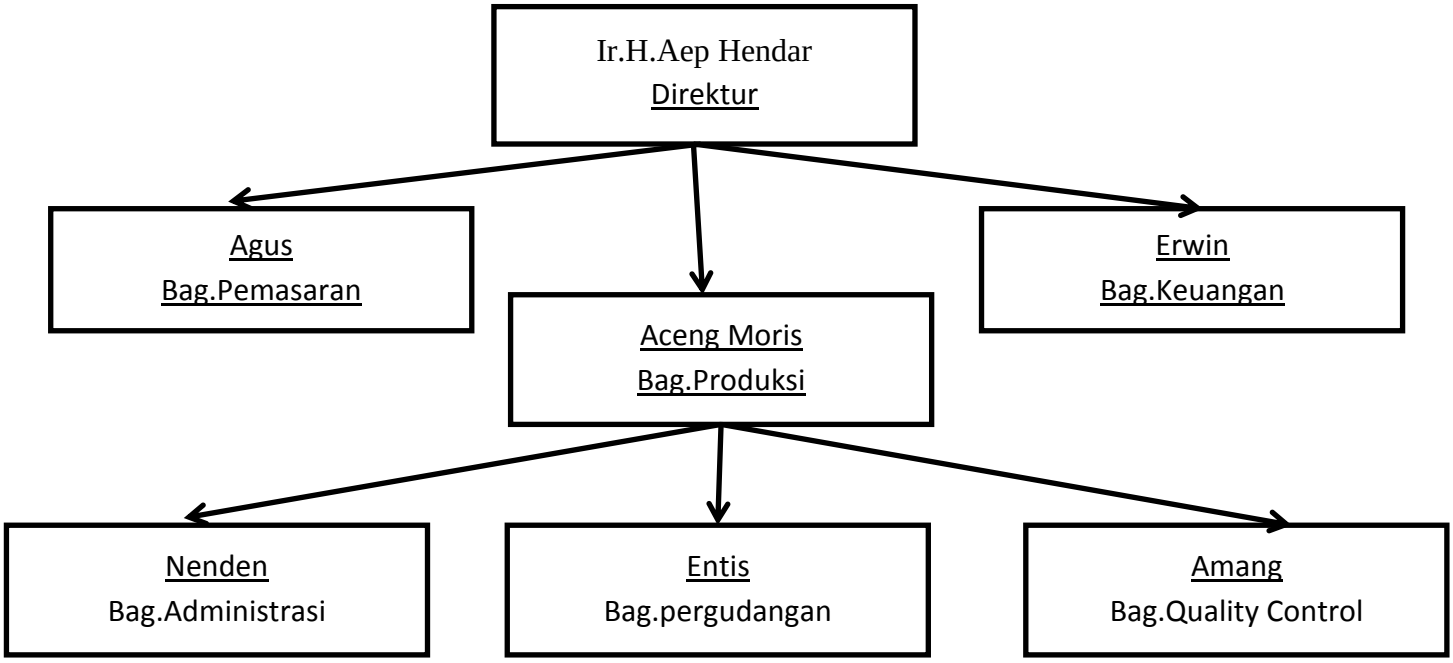
"Kepercayaan konsumen adalah prioritas utama bagi kami"

4.1.2 Struktur organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu kerangka organisasi yang merupakan garis tugas, wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh segenap unsur organisasi itu sendiri, dalam rangka mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah digariskan, maka dibuat struktur organisasi CV. Setia Tunggal Tekstile sebagai berikut susunan organisasi:

1. Direktur : Ir.H.Aep Hendar

2. Bag. Pemasaran : Agus
3. Bag. Keuangan : Erwin
4. Bag. Produksi : Aceng Moris
5. Bag. Administrasi : Nenden
6. Bag. Pergudangan : Entis
7. Bag. Quality Control : Amang



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan

4.1.3 Deskripsi Jabatan

1. Direktur

Direktur merupakan pemimpin perusahaan secara keseluruhan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Memimpin perusahaan secara keseluruhan dan bertanggung jawab penuh atas kelancaran jalannya perusahaan.

b. Menyelenggarakan semua kegiatan yang berhubungan dengan pengangkatan, pelatihan dan pemberhentian karyawan pada perusahaan.
c. Mengkoordinir aktivitas disemua bagian sehingga tercipta kerjasama yang baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
d. Menetapkan kebijaksanaan yang ditetapkan dalam penjualan sesuai dengan kepentingan perusahaan.
e. Melaksanakan kebijakan mengenai kepegawaian.
f. Mewakili perusahaan dalam menyelenggarakan hubungan dengan pihak luar.

2. Bag. Pemasaran

Bag. Pemasaran CV. Setia Tunggal Tekstile mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Memimpin dan mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pemasaran.
b. Merencanakan, mengawasi, dan mengkoordinir pelaksanaan kegiatan usaha pemasaran.
c. Melakukan reserc pemasaran, promosi penjualan, dan analisis pasar atas kualitas produk.
d. Menyusun harga barang yang telah atau akan dipasarkan.
e. Menjaga dan mempertanggung jawabkan atas kuantitas, kualitas barang yang akan dikeluarkan.

3. Bag. Keuangan

Bag. Keuangan CV. Setia Tunggal Tekstile mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Merencanakan, mengkoordinasikan, mengintruksikan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan keuangan.
b. Menyetujui penerimaan dan pengeluaran keuangan sesuai dengan kebijakan yang telah disetujui dan ditetapkan.
c. Menyiapkan informasi data-data keuangan dan data-data lainnya yang berhubungan dengan bagian keuangan.
d. Melakukan analisis terhadap laporan keuangan sebagai tugas pelaksanaan administrasi intern perusahaan.
e. Membuat laporan keuangan yang bersifat berkala.
f. Mempertanggung jawabkan segala bentuk pelaksanaan kegiatan dan melaporkannya kepada direktur secara periodik.

4. Bag. Produksi

Bag. Produksi CV. Setia Tunggal Tekstile mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Merencanakan mengorganisasikan dan mengendalikan produksi kain.
b. Mengirim produksi kain pada waktu yang telah ditentukan.
c. Mengkordinasi dan memotivasi personil untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas produk kain.
d. Melaporkan penggunaan atau pemakaian stock benang yang sudah atau sedang diproduksi.

5. Bagian Administrasi

a. Mengawasi keluar masuknya barang.
b. Mencatat penerimaan bahan baku dari supplier.

c. Menyimpan bahan baku di gudang.
d. Mencatat distribusi bahan baku untuk produksi.
e. Membuat surat jalan untuk produk yang terjual.
f. Menerbitkan laporan posisi persediaan untuk keperluan operasional.
g. Mencatat penjualan produk.
h. Menerbitkan order dari konsumen.
i. Melaporkan hasil penjualan produk.

4.1.4 Aspek Kegiatan Perusahaan

Dalam mengelola kegiatan usahanya CV. Setia Tunggal Tekstile telah mempunyai berbagai jenis kain tenun yang diproduksi oleh CV. Setia Tunggal Tekstile karena didaerahnya , udaha tekstile adalah suatu trademark di wilayah Majalaya .

1. Penyediaan kain tenun berkualitas dan bermutu untuk kebutuhan para konsumen.
2. Pemasaran produk kain yang telah luas

   CV. Setia Tunggal Tekstile merupakan salah satu badan usaha yang pada prakteknya adalah melaksanakan kegiatan-kegiatan produksi kain tenun berkualitas, CV. Setia Tunggal Tekstile telah mengelola beberapa macam kain tenun yaitu:

1. Kain sarung
2. Kain rajut
3. Kain setengah jadi , dll

Dalam memproduksi kain tenun CV. Setia Tunggal Tekstile dibutuhkan peralatan berupa mesin-mesin yang digunakan antara lain mesin tenun , mesin rajut , mesin doby , mesin jahit , mesin warpers dll

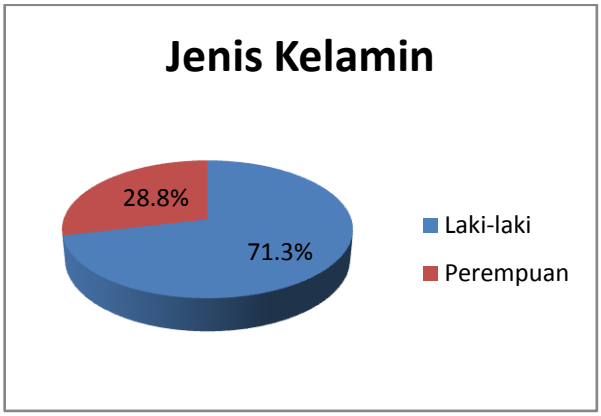
4.2 Data Responden

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	57	71,3
2	Perempuan	23	28,8
Total		**80**	**100,0**

Sumber : Hasil olah data



Gambar 4.2

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

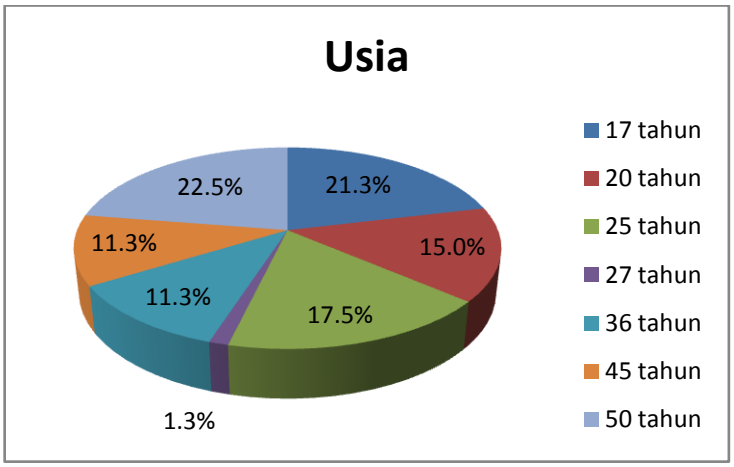
Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 80 responden yang diteliti, sebagian besar adalah laki-laki yaitu sebanyak 57 responden atau 71,3%

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	F	%
1	17 tahun	17	21,3
2	20 tahun	12	15,0
3	25 tahun	14	17,5
4	27 tahun	1	1,3
5	36 tahun	9	11,3
6	45 tahun	9	11,3
7	50 tahun	18	22,5
Total		**80**	**100,0**

Sumber : Hasil olah data



Gambar 4.3

Data Responden Berdasarkan Usia

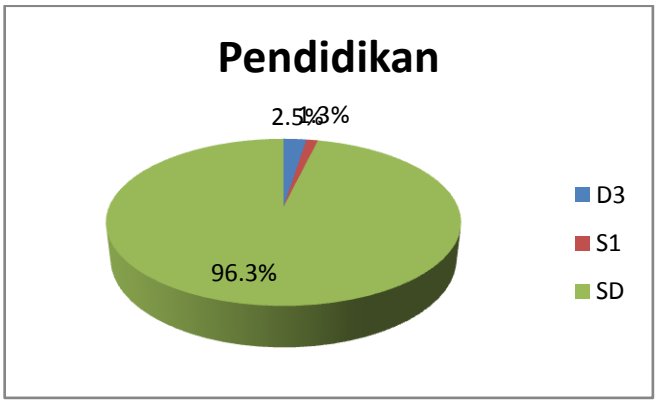
Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan usia. Dari 80 responden yang diteliti, sebagian besar berusia 50 tahun yaitu sebanyak 18 responden atau 22,5%.

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	F	%
1	D3	2	2,5
2	S1	1	1,3
3	SD	77	96,3
Total		**80**	**100,0**

Sumber : Hasil olah data



Gambar 4.4

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

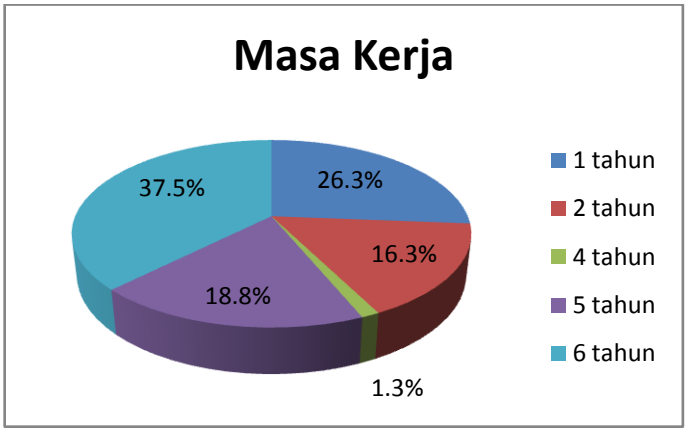
Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan pendidikan. Dari 80 responden yang diteliti, sebagian besar berpendidikan SD yaitu sebanyak 77 responden atau 96,3%.

Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	F	%
1	1 tahun	21	26,3
2	2 tahun	13	16,3
3	4 tahun	1	1,3
4	5 tahun	15	18,8
5	6 tahun	30	37,5
Total		80	100,0

Sumber : Hasil olah data



Gambar 4.5

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

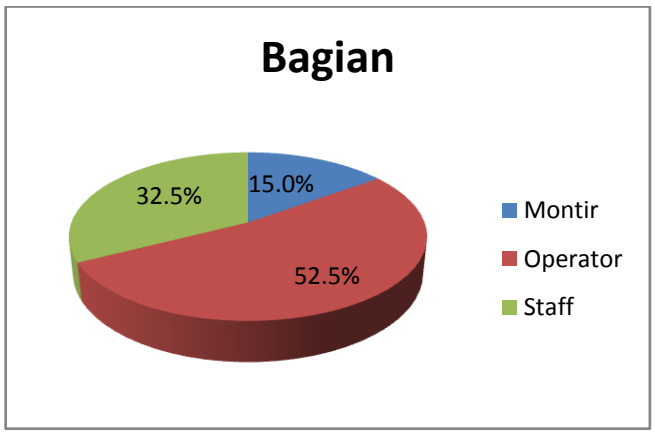
Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan masa kerja. Dari 80 responden yang diteliti, sebagian besar masa kerjanya 6 tahun yaitu sebanyak 30 responden atau 37,5%.

Tabel 4.5

Data Responden Berdasarkan Bagian

No	Bagian	F	%
1	Montir	12	15,0
2	Operator	42	52,5
3	Staff	26	32,5
Total		80	100,0

Sumber : Hasil olah data



Gambar 4.6
Data Responden Berdasarkan Bagian

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan bagian. Dari 80 responden yang diteliti, sebagian besar adalah bagian operator yaitu sebanyak 42 responden atau 52,5%.

4.3 Analisis Deskriptif

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

Skor jawaban responden diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\ \%$$

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:45)

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui bagaimana variabel kepemimpinan dilakukan penyebaran kuesioner untuk mengungkapkan tanggapan konsumen mengenai variabel tersebut.

Mengenai indikator bersifat adil, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Pernyataan Indikator Bersifat Adil

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
1.	Pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan.	Sangat Setuju	5	14	17,50	**70**	**Baik**
		Setuju	4	33	421,30	**132**	
		Cukup Setuju	3	23	28,80	**69**	
		Tidak Setuju	2	7	8,80	**14**	
		Sangat Tidak Setuju	1	3	3,80	**3**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**288**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\textbf{skor aktual}}{\textbf{skor ideal}}$ **x 100** %			**72,00**	
		Sangat Setuju	5	11	13,80	**55**	**Baik**

2.	Pimpinan tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.	Setuju	4	37	46,30	**148**	
		Cukup Setuju	3	26	32,50	78	
		Tidak Setuju	2	6	7,50	12	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**293**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**73,25**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**581**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**72,63**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 33 orang atau 41,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawanmengakui bahwa seluruh karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk terus berkembang bersama perusahaan dengan potensi yang dimilikinya masing-masing. begitupula untuk pernyataan keduamayoritas respondenmenyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 37 orang atau 46,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan setuju bahwa pimpinan perusahaan memberikan tugas dan kewajiban yang sama bagi seluruh karyawannya dan disesuaikan dengan potensi serta kemampuannya masing-masing.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kemampuan pimpinan perusahaan dalam memperlakukan karyawannya secara adil dinyatakan sudah baik. Berdasrkan hasil tanggapan diatas dapat dilihat bahwa pimpinan perusahaan pada CV Setia tunggal Textil memberikan perlakuaan dan kesempatan yang sama bagi setiap karyawannya baik dari segi peningkatan kreatifitas, kemampuan ataupun pembagian kerja yang sesuai dengan potensi yang dimiliki para karyawannya.

Wahjosumidjo (1991:154) menyatakan secara garis besar secara garis besar kepemimpinan bisa dilihat dari rasa kebersamaan yang pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapau tujuan organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian diatas yang menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan dirasa sudah memperlakukan para karyawannya secara adil dkarenakan hasil tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori **“Baik”**.

Mengenai indikator memberikan sugessti, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Pernyataan Indikator Memberikan Sugesti

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
3.	Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya.	Sangat Setuju	5	16	20,00	**80**	**Baik**
		Setuju	4	27	33,80	**108**	
		Cukup Setuju	3	29	36,30	**87**	
		Tidak Setuju	2	7	8,80	**14**	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	**1**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**290**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**72,50**	
4.	Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya.	Sangat Setuju	5	6	7,50	**30**	**Baik**
		Setuju	4	**41**	**51,30**	**164**	
		Cukup Setuju	3	25	31,30	75	
		Tidak Setuju	2	7	8,80	14	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	1	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**284**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**71,00**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**574**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**71,75**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 29 orang atau 36,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan

menyatakan bahwa sebagai seorang pemimpin, pimpinan perusahaan selalu membagikan pengalamannya selama bekerja sehingga dari apa yang diceritakannya dapat dijadikan teladan untuk para karyawannya agar bisa menyamai atau bahkan melebihi kinerjanya.Kemudian untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 41 orang atau 51,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju bahwa pimpinan perusahaan selalu mengajak dan memberikan semangat agar apa yang akan dikerjakan bisa sesuai dengan apa yang diharapkan.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan dalam memimpin dan memantau kinerja karyawannya, kemampuan pimpinan perusahaan dalam memberikan sugesti kepada seluruh karyawan sudah bisa dikatakan baik.

DuBrin dalam Brahmasari & Suprayetno (2008:126) menyatakan kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah,

tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kemampuan pimpinan dalam memberikan sugesti pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baikdikarenakan tanggapan responden mengenai indikator memberikan sugesti berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator mendukung tercapainya tujuan, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Pernyataan Indikator Mendukung Tercapainya Tujuan

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
5.	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.	Sangat Setuju	5	11	13,80	**55**	**Baik**
		Setuju	4	30	37,50	**120**	
		Cukup Setuju	3	31	38,80	**93**	
		Tidak Setuju	2	7	8,80	**14**	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	**1**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**283**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**70,75**	
6.	Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan	Sangat Setuju	5	11	13,80	**55**	**Baik**
		Setuju	4	**31**	**38,80**	**124**	
		Cukup Setuju	3	31	38,80	93	
		Tidak Setuju	2	6	7,50	12	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	1	

	hasil kerja.	**Jumlah/Skor Aktual**	**80**	**100,00**	**285**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**		**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**		**71,25**	
Jumlah		**Skor Aktual**			**568**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**		**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**		**71,00**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 31 orang atau 38,80 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan mengakui bahwa pimpinan perusahaan memiliki kreatifitas yang tinggi dan selalu mempunyai inisiatif agar kinerja perusahaan terus berkembang.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 31 orang atau 38,80 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju kemampuan pimpinan perusahaan dalam menjalin hubungan dengan para karyawannya sudah memenuhi kriteria dan dapat dikatakan sudah baik.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kemampuan pimpinan usaha untuk memastikan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik sudah bisa dikatakan sesuai dengan harapan dimata para karyawannya.

Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.Melihat pernyataan dan hasil penelitian diatas maka dapat dikatakan bahwa kemampuan pimpinan pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakan dari segi kreatifitas maupun kemampuannya dalam menjalin hubungan dengan seluruh aspek perusahaan sudah memenuhi kriteria pemimpian yang baik dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan tanggapan responden mengenai mendukung tercapainya tujuan sebagai salah satu indikator kepemimpinan sudah berada di kategori **“Baik”**.

Mengenai sebagai katalisator, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12

Pernyataan Indikator Sebagai Katalisator

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
7.	Pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya.	Sangat Setuju	5	10	12,50	**50**	**Baik**
		Setuju	4	39	48,80	**156**	
		Cukup Setuju	3	27	33,80	**81**	
		Tidak Setuju	2	4	5	**8**	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	**0**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**295**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**73,75**	
8.	Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya.	Sangat Setuju	5	15	18,80	**75**	**Baik**
		Setuju	4	**26**	**32,50**	**104**	
		Cukup Setuju	3	35	43,80	105	
		Tidak Setuju	2	2	2,50	4	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	2,50	2	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**290**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**72,50**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**585**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**73,13**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 39 orang atau 48,80 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan mengakui bahwa

pimpinan perusahaan selalu mengawasi pekerjaan para karyawannya agar sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.Kemudian untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 35 orang atau 43,80 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa bahwa informasi yang didapatkannya dari pimpinan perusahaan sudah lengkap dan sangat membantu dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kemampuan pimpinan perusahaan menjadi katalisator antara karyawan dengan perusahaan sudah bisa dikatakan baik. Wahjosumidjo (1991:154) menyatakan seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisatorapabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kemampuan pimpinan perusahaan pada CV Setia

Tunggal Tekstilmenjadi katalisator anatara karyawan dengan perusahaannya sudah bisa dikatakan baikdikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator sebagai katalisator sudah berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator menciptakan rasa aman, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14

Pernyataan Indikator Menciptakan Rasa Aman

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
9.	Pimpinan berusaha untuk mencari alternative penyelesaian jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan.	Sangat Setuju	5	19	23,80	**95**	**Baik**
		Setuju	4	28	35,00	**112**	
		Cukup Setuju	3	24	30,00	**72**	
		Tidak Setuju	2	8	10,00	**16**	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	**1**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**296**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**74,00**	
10.	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.	Sangat Setuju	5	22	27,50	**110**	**Baik**
		Setuju	4	**38**	**47,50**	**152**	
		Cukup Setuju	3	15	18,80	45	
		Tidak Setuju	2	4	5,00	8	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	1	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**316**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**79,00**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**612**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	

	Skor Total	$\frac{\textbf{skor aktual}}{\textbf{skor ideal}}$ **x 100 %**	**76,50**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 28 orang atau 35,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa pimpinan perusahaan selalu menangani permasalahan yang terjadi diantara karyawan dengan baik.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 38 orang atau 47,50 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju bahwa peraturan-peraturan yang ditetapkan pimpinan perusahaan sudah berjalan dengan baik dan dapat mengerndalikan keamanan dan kenyamanan para karyawannya.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kemampuan pimpinan perusahaan dalam menciptakan rasa aman bagi seluruh karyawannyasudah bisa dikatakan baik.

Wahjosumidjo (1991:154) menyatakan setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.Melihat pernyataan tersebut maka dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kemampuan pimpinan perusahaan pada CV Setia Tunggal Tekstilmenciptakan rasa aman bagi seluruh karyawannya sudah bisa dikatakan baikdikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator menciptakan rasa aman sudah berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator sebagai wakil organisasi, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16

Pernyataan Indikator Sebagai Wakil Organisasi

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
11.	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawan.	Sangat Setuju	5	13	16,30	**65**	**Baik**
		Setuju	4	37	46,30	**148**	
		Cukup Setuju	3	25	31,30	**75**	
		Tidak Setuju	2	3	3,80	**6**	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	2,50	**2**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**296**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**74,00**	
		Sangat Setuju	5	9	11,30	**45**	**Baik**

12.	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.	Setuju	4	**44**	**55,00**	**176**	
		Cukup Setuju	3	22	27,50	66	
		Tidak Setuju	2	4	5,00	8	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	1	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**296**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**74,00**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**592**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**74,00**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 37 orang atau 46,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan mennyatakan pimpinan perusahaan sudah memberikan prosedur yang jelas agar para karyawannya dapat bekerja sesuai dengan harapan.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 44 orang atau 55,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju bahwa tanggung jawab pimpinan perusahaan sudah bisa dikatakan baik.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kemampuan pimpinan perusahaan dalam mewakiliki dan menginterpretasikan tujuan perusahaan pada seluruh karyawannyasudah bisa dikatakan baik. Wahjosumidjo (1991:154) menyatakan seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kemampuan pimpinan perusahaan pada CV Setia Tunggal Tekstildalam menginterpretasikan tujuan perusahaan kepada seluruh karyawan sudah bisa dikatakan baikdikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator sebagai wakil organisasi sudah berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator sumber inspirasi, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18

Pernyataan Indikator Sumber Inspirasi

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
13.	Pimpinan berpenampilan rapi dan	Sangat Setuju	5	18	22,50	**90**	**Baik**
		Setuju	4	34	42,50	**136**	
		Cukup Setuju	3	21	26,30	**63**	

	menarik.	Tidak Setuju	2	7	8,80	**14**	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	**0**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**303**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**75,75**	
14.	Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya.	Sangat Setuju	5	14	17,50	**70**	**Baik**
		Setuju	4	**36**	**45,00**	**144**	
		Cukup Setuju	3	25	31,30	75	
		Tidak Setuju	2	4	5,00	8	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	1	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**298**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**74,50**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**601**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**75,13**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 34 orang atau 42,50 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa pimpinan perusahaan selalu berpakaian rapi dan menarik.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 36 orang atau 45,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar

karyawan setuju bahwa cara bicara pimpinan perusahaa terhadapnya sudah sangat baik dan sesuai dengan tata krama.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kemampuan pimpinan perusahaan menjadi sumber inspirasibagi seluruh karyawannya sudah bisa dikatakan baik. Wahjosumidjo (1991:154) menyatakan seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kemampuan pimpinan perusahaan pada CV Setia Tunggal Tekstilmenjadi sumber inspirasi bagi seluruh karyawannya sudah bisa dikatakan baikdikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator sumber inspirasi sudah berada pada kategori **“Baik”**.

Mengenai indikator bersikap menghargai, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.20

Pernyataan Indikator Bersikap Menghargai

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
15.	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik.	Sangat Setuju	5	14	17,50	**70**	**Baik**
		Setuju	4	32	40,00	**128**	
		Cukup Setuju	3	30	37,50	**90**	
		Tidak Setuju	2	2	2,50	**4**	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	2,50	**2**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**294**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**73,50**	
16.	Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya.	Sangat Setuju	5	16	20,00	**80**	**Baik**
		Setuju	4	**33**	**41,30**	**132**	
		Cukup Setuju	3	23	28,80	69	
		Tidak Setuju	2	7	8,80	14	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	1	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**296**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**74,00**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**590**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**73,75**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 32 orang atau 40,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan

bahwa pimpinan perusahaan selalu memberikan pujian bagi seluruh karyawannya apabila kinerja karyawannya baik.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 33 orang atau 41,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa selalu ditegur oleh pimpinan perusahaan apabila melakukan kesalahan akan tetapi secara pribadi tanpa diumbar-umbar ke karyawan lain.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.21

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kemampuan pimpinan perusahaan menghargai hak dan kewajiban para karyawannya sudah bisa dikatakan baik. Wahjosumidjo (1991:154) menyatakan setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain.Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kemampuan pimpinan

perusahaan pada CV Setia Tunggal Tekstil dalam menghargai hak dan kewajiban para karyawannya sudah bisa dikatakan baikdikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator bersikap menghargai sudah berada pada kategori **"Baik"**.

Berikut adalah skor jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X1).

Tabel 4.22

Skor Jawaban Responden Terhadap

Item-Item Pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1.	Bersifat adil	581	800	**72,63**	**Baik**
2.	Memberikan sugesti	574	800	**71,75**	**Baik**
3.	Mendukung tercapainya tujuan	568	800	**71,00**	**Baik**
4.	Sebagai katalisator	585	800	**73,13**	**Baik**
5.	Menciptakan rasa aman	612	800	**76,50**	**Baik**
6.	Sebagai wakil organisasi	591	800	**74,00**	**Baik**
7.	Sumber inspirasi	601	800	**75,13**	**Baik**
8.	Bersikap menghargai	590	800	**73,75**	**Baik**
Skor Total		**4702**	**6400**	**73,47**	**Baik**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Pada variabel kepemimpinan (X1)diperoleh skor aktual sebesar 4702dengan persentase sebanyak 73,47 %, sehingga dari jumlah skor tanggapan respondentersebut diperoleh rentang sebagai berikut :

Tabel 4.23

Pengkategorian Skor Jawaban Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik

4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Dengan jumlah skor tanggapan respondenmengenai variabel kepemimpinan (X1), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden termasuk dalam kategori **"Baik"**. Dengan indikator tertiggi yang berada pada **"Menciptakan Rasa Aman"** dan indikator terendah yang berada pada **"Mendukung Tercapainya Tujuan"**. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pemimpin perusahaan dalam menjalankan perusahaandirasa sudah baik dimata para karyawannya.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan kepemimpinan pemimpin perusahaan pada CV Setia Tunggal Tekstil sudahbisa dikatakan baikdan dapat menjaga kelangsungan hidup bidang usahanya terutama dalam hal menciptakan rasa aman bagi seluruh karyawannya meskipun kemampuannya dalam memastikan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan masih perlu ditingkatkan lagi. DuBrin dalam Brahmasari &Suprayetno (2008:126) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Sehingga berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan pemimpin perusahaan pada CV Setia Tunggal Tekstil

sudah bisa dikatakan baik dikarenakan skor total dari keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator-indikator kepemimpinan berada pada kategori **"Baik"**.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X2)

Untuk mengetahui bagaimana variabel motivasi dilakukan penyebaran kuesioner untuk mengungkapkan tanggapan konsumen mengenai variabel tersebut.

Mengenai indikator hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.24

Pernyataan Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
17.	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja.	Sangat Setuju	5	10	12,50	**50**	**Cukup Baik**
		Setuju	4	19	23,80	**76**	
		Cukup Setuju	3	40	50,00	**120**	
		Tidak Setuju	2	9	11,30	**18**	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	2,50	**2**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**266**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 30**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**66,50**	
18.	Hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja.	Sangat Setuju	5	7	8,80	**35**	**Baik**
		Setuju	4	48	60,00	**192**	
		Cukup Setuju	3	20	25,00	**60**	
		Tidak Setuju	2	4	5,00	**8**	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	**1**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**296**	

		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	**$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %**			**74,00**	
19.	Saudara sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya.	Sangat Setuju	5	19	23,80	**95**	**Baik**
		Setuju	4	**36**	**45,00**	**144**	
		Cukup Setuju	3	20	25,00	60	
		Tidak Setuju	2	5	6,30	10	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**309**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	**$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %**			**77,25**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**871**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 3 x 80**			**1200**	
		Skor Total	**$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %**			**72,59**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 40 orang atau 50,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Cukup Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan terjalin hubungan yang harmonis antara rekan kerja ataupun atasan di lingkungan perusahaan.Kemudian untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 48 orang atau 60,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju bahwa terjalin hubungan yang harmonnis antara rekan kerja ataupun dengan atasan di lingkungan perusahaan. Begitupula pada pernyataan ketiga

mayoritas karyawan menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 36 orang atau 45,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyan 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sudah menjalin hubungan dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja mereka di lingkungan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.25

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan hubungan yang terjadi diantara karyawan dengan rekan kerja ataupun atasannya sudah bisa dikatakan baik.

Herzberg dalam Slamet (2007:137) menyatakan hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang baik dapat dilihat dari suasana harmonis antar pegawai terjalin ditempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang dilakukan para karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakan tanggapan responden mengenai indikator tersebut berada pada kategori **"Baik".**

Mengenai indikator lingkungan kerja, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.26

Pernyataan Indikator Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
20.	Di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas komputer untuk memperlancar pekerjaan.	Sangat Setuju	5	6	7,50	**30**	**Cukup Baik**
		Setuju	4	24	30,00	**96**	
		Cukup Setuju	3	45	56,30	**135**	
		Tidak Setuju	2	3	3,80	**6**	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	2,50	**2**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**269**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 30**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**67,25**	
21.	Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saudara sudah sesuai dengan kebutuhan.	Sangat Setuju	5	5	6,30	**25**	**Cukup Baik**
		Setuju	4	28	35,00	**112**	
		Cukup Setuju	3	37	46,30	**111**	
		Tidak Setuju	2	10	12,50	**20**	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	**0**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**268**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**67,00**	
22.	Lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan.	Sangat Setuju	5	12	15,00	**60**	**Baik**
		Setuju	4	**32**	**40,00**	**128**	
		Cukup Setuju	3	31	38,80	93	
		Tidak Setuju	2	4	5,00	8	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	1	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**290**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	

		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**	**72,50**	
Jumlah		**Skor Aktual**		**827**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 3 x 80**	**1200**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**	**68,92**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 45 orang atau 56,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Cukup Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan mengakui bahwa fasilitas dan peralatan kerja yang diberikan perushaan sudah bisa dikatakan sesuai dengan kebutuhan.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 37 orang atau 46,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Cukup Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan dirasa sudah cukup nyaman dan sesuai dengan kebutuhan. Kemudian untuk pernyataan ketiga mayorutas karyawan menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 31 orang atau 38,80 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik".** Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan dirasa sudah cukup nyaman untuk para karyawannya.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.27

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja perusahaansudah bisa dikatakan baik dimata para karyawannya.

Herzberg dalam Slamet (2007:137) menyatakan lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari adanya fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakan tanggapan responden mengenai indikator tersebut berada pada kategori **"Baik".**

Mengenai indikator kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.28

Pernyataan Indikator Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
23.	Perusahaan/organisasi memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya	Sangat Setuju	5	20	25,00	**100**	**Baik**
		Setuju	4	32	40,00	**128**	
		Cukup Setuju	3	23	28,80	**69**	
		Tidak	2	5	6,30	**10**	

		Setuju					
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	**0**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**307**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**76,75**	
24.	Perusahaan/organisasi melakukan pengembangan karir bagi pegawainya.	Sangat Setuju	5	9	11,30	**45**	**Baik**
		Setuju	4	**35**	**43,80**	**140**	
		Cukup Setuju	3	31	38,80	93	
		Tidak Setuju	2	3	3,80	6	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	2,50	2	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**286**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**71,50**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**593**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**74,13**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 32 orang atau 40,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang lebih kepada seluruh karyawannya untuk berkembang dengan berbagai pelatihan dan pendidikan.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan

setuju dengan frekuensi sebanyak 31 orang atau 38,80 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan pengembangan karir yang sesuai dengan kompetensi para karyawannya agar mtoivasi kerja karyawan meningkat.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.29

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kemampuan perusahaan dalam memberikan kesempatan agar pengetahuan dan keterampilan dapat meningkatsudah bisa dikatakan baik dimata para karyawannya.

Herzberg dalam Slamet (2007:137) menyatakan kemampuan perusahaan memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilanbisa dikatakan baik apabila perusahaan/organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampialn yang diberikan CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakan tanggapan responden mengenai indikator tersebut berada pada kategori **"Baik".**

Mengenai indikator pemberian tunjangan, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.30

Pernyataan Indikator Pemberian Tunjangan

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
25.	Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya.	Sangat Setuju	5	13	16,30	**65**	**Baik**
		Setuju	4	40	50,00	**160**	
		Cukup Setuju	3	23	28,80	**69**	
		Tidak Setuju	2	3	3,80	**6**	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	**1**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**301**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**75,25**	
26.	Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya.	Sangat Setuju	5	16	20,00	**80**	**Baik**
		Setuju	4	**40**	**50,00**	**160**	
		Cukup Setuju	3	18	22,50	54	
		Tidak Setuju	2	5	6,30	10	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	1	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**305**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**76,25**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**606**	**Baik**

	Skor Ideal	**5 x 2 x 80**	**800**	
	Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**	**75,75**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 40 orang atau 50,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan mennyatakan tunjangan uang makan yang diberikan perusahaan sudah dirasakan layak.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 40 orang atau 50,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan setuju bahwa tunjangan keluarga yang diberikan perusahaan sudah bisa dikatakan baik dan layak.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.31

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan pemberian tunjangan yang diberikan perusahaansudah bisa dikatakan baik dan layak dimata para karyawannya.

Herzberg dalam Slamet (2007:137) menyatakan pemberian tunjangan yang baik dapat dilihat dari kemampuan perusahaan/organisasi dalam memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa pemberian tunjangan pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakan tanggapan responden mengenai indikator tersebut berada pada kategori **"Baik".**

Berikut adalah skor jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan pada variabel Motivasi (X2).

Tabel 4.32
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi (X2)

No.	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1.	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	871	1200	**72,58**	**Baik**
2.	Lingkungan kerja	827	1200	**68,92**	**Baik**
3.	Kesempatan menigkatkan pengetahuan dan keterampilan	593	800	**74,13**	**Baik**
4.	Pemberian tunjangan	606	800	**75,75**	**Baik**
Skor Total		**2897**	**4000**	**72,43**	**Baik**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Pada variabel motivasi (X2) diperoleh skor aktual sebesar 2897dengan persentase sebanyak 72,43 %, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden tersebut diperoleh rentang sebagai berikut :

Tabel 4.33

Pengkategorian Skor Jawaban Variabel Motivasi (X2)

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Dengan jumlah skor tanggapan responden mengenai variabel motivasi (X2), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden termasuk dalam kategori **"Baik"**. Dengan indikator tertiggi yang berada pada **"Pemberian Tunjangan"** dan indikator terendah yang berada pada **"Lingkungan Kerja"**. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memberikan motivasi sudah bisa dikatakan baik, meskipun kenyamanan lingkungan kerja dan kelengkapan fasilitas kerja yang dibutuhkan masih perlu ditingkatkan lagi.

William J. Stanton (1981:101) mendefinisikan bahwa "A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy". (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969:173) bahwa " Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class". (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).Berdasarkan pernyataan dan hasil penelitian diatas makadapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan dalam memberikan motivasi pada CV Setia Tunggal Tekstil sudahbisa dikatakan baik dikarenakan skor total dari

tanggapan responden mengenai indikator-indikator tersebut berada pada kategori **"Baik"**.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui bagaimana variabel perilaku kewirausahaan dilakukan penyebaran kuesioner untuk mengungkapkan tanggapan konsumen mengenai variabel tersebut.

Mengenai indikator kuantitas, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.34

Pernyataan Indikator Kuantitas

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
27.	Kerjaan yangdihasilkanolehsaudara sudahsesuaidengantargetyangditentukanperusahaan.	Sangat Setuju	5	18	22,50	**90**	**Baik**
		Setuju	4	30	37,50	**120**	
		Cukup Setuju	3	25	31,30	**75**	
		Tidak Setuju	2	6	7,50	**12**	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	**1**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**298**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**74,50**	

28.	Saudara merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.	Sangat Setuju	5	10	12,50	**50**	**Baik**
		Setuju	4	**31**	**38,80**	**124**	
		Cukup Setuju	3	36	45,00	108	
		Tidak Setuju	2	1	1,30	2	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	2,50	2	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**286**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**71,50**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**584**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**73,00**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 30 orang atau 37,50 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan hasil kerja yang telah diberikan sudah sesuai dengan harapan perusahaan.Kemudian untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 36 orang atau 45,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal

ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa senang apabila target yang ditetapkan perusahaan dapat terpenuhi.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.35

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kuantitas kinerja karyawansudah bisa dikatakan baik.Hasibuan dalam Sujak dalam Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kuantitas kinerjakaryawan pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakantanggapan responden mengenai kuantitas sebagai salah satu indikator kinerja karyawan sudah berada pada kategori **“Baik”**.

Mengenai indikator kualitas, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.36

Pernyataan Indikator Kualitas

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
29.	Saudara dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	Sangat Setuju	5	9	11,30	**45**	**Baik**
		Setuju	4	42	52,50	**168**	
		Cukup Setuju	3	26	32,50	**78**	
		Tidak Setuju	2	3	3,80	**6**	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	**0**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**297**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**74,25**	
30.	saudara berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.	Sangat Setuju	5	9	11,30	**45**	**Baik**
		Setuju	4	**37**	**46,30**	**148**	
		Cukup Setuju	3	29	36,30	87	
		Tidak Setuju	2	4	5,00	8	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	1	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**289**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**72,25**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**586**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**73,25**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 42 orang atau 52,25 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan mampu menyelesaikan tugasnya dengan rapi dan teliti.Begitupula untuk

pernyataan keduamayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 37 orang atau 46,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan telah menyelesaikan seluruh tugasnya dengan sebaik mungkin.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.37

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kualitas kinerja karyawansudah bisa dikatakan baik.Hasibuan dalam Sujak dalam Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kuantitas kinerjakaryawan pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakantanggapan responden mengenai kualitas sebagai salah satu indikator kinerja karyawan sudah berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator ketepatan waktu, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.38

Pernyataan Indikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
31.	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Sangat Setuju	5	16	20,00	**80**	**Baik**
		Setuju	4	21	26,30	**84**	
		Cukup Setuju	3	39	48,80	**117**	
		Tidak Setuju	2	3	3,80	**6**	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	**1**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**288**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**72,00**	
32.	Saudara tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Setuju	5	5	6,30	**25**	**Baik**
		Setuju	4	**28**	**35,00**	**112**	
		Cukup Setuju	3	42	52,50	126	
		Tidak Setuju	2	5	6,30	10	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**273**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**68,25**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**561**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**70,13**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 39

orang atau 48,80 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 42 orang atau 52,25 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin agar pekerjaannya dapat selesai tepat waktu.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.39

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kinerja karyawandalam hal ketepatan waktu sudah bisa dikatakan baik.Hasibuan dalam Sujak dalam Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Melihat

pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerjakaryawan dalam hal ketepatan waktu pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakantanggapan responden mengenai ketepatan waktu sebagai salah satu indikator kinerja karyawan sudah berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator kehadiran, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.40

Pernyataan Indikator Kehadiran

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
33.	Saudara masuk kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan.	Sangat Setuju	5	11	13,80	**55**	**Baik**
		Setuju	4	30	37,50	**120**	
		Cukup Setuju	3	37	46,30	**111**	
		Tidak Setuju	2	2	2,50	**4**	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	**0**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**290**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 30**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**72,50**	
34.	Saudara pulang kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan.	Sangat Setuju	5	19	23,80	**95**	**Baik**
		Setuju	4	23	28,80	**92**	
		Cukup Setuju	3	33	41,30	**99**	
		Tidak Setuju	2	5	6,30	**10**	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	**0**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**296**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**74,00**	
35.	Saudara tidak	Sangat Setuju	5	13	16,30	**65**	**Baik**
		Setuju	4	**38**	**47,50**	**152**	

	pernah keluar tanpa izin saat jam kantor.	Cukup Setuju	3	26	32,50	78	
		Tidak Setuju	2	3	3,80	6	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**301**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\textbf{skor aktual}}{\textbf{skor ideal}}$ **x 100 %**			**75,25**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**887**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 3 x 80**			**1200**	
		Skor Total	$\frac{\textbf{skor aktual}}{\textbf{skor ideal}}$ **x 100 %**			**73,92**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 37 orang atau 46,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka selalu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 33 orang atau 41,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan sudah mematuhi peraturan soal jam pulang kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kemudian untuk pernyataan ketiga mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 38 orang atau 47,50 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa selalu meminta ijin apabila keluar saat jam kerja berlangsung.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.41

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kinerja karyawandalam hal kehadiran sudah bisa dikatakan baik.Hasibuan dalam Sujak dalam Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwakinerjakaryawan dalam hal kehadiran pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakantanggapan responden mengenai kehadiran sebagai salah satu indikator kinerja karyawan sudah berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator kepribadian, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.42

Pernyataan Indikator Kemampuan Bekerjasama

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
36.	Saudara sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	Sangat Setuju	5	21	6,30	**105**	**Baik**
		Setuju	4	34	42,50	**136**	
		Cukup Setuju	3	22	27,50	**66**	
		Tidak Setuju	2	1	1,30	**2**	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	2,50	**2**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**311**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**77,75**	
37.	Saudara sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.	Sangat Setuju	5	24	30,00	**120**	**Baik**
		Setuju	4	**30**	**37,50**	**120**	
		Cukup Setuju	3	19	23,80	57	
		Tidak Setuju	2	5	6,30	10	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	2,50	2	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**309**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**77,25**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**620**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**77,50**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 34 orang atau 42,50 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan kerjasama antar rekan kerja sangat penting dan selalu mereka utamakan.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan

setuju dengan frekuensi sebanyak 30 orang atau 37,50 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja pada saat menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.43

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kinerja karyawandalam hal kemampuan bekerjasama sudah bisa dikatakan baik.Hasibuan dalam Sujak dalam Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwakinerjakaryawan dalam hal kemampuan bekerjasama pada CV Setia

Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakantanggapan responden mengenai kemampuan bekerjasama sebagai salah satu indikator kinerja karyawan sudah berada pada kategori **"Baik"**.

Berikut adalah skor jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.44
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-Item Pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1.	Kuantitas	584	800	**73,00**	**Baik**
2.	Kualitas	586	800	**73,25**	**Baik**
3.	Ketepatan waktu	561	800	**70,13**	**Baik**
4.	Kehadiran	887	1200	**73,92**	**Baik**
5.	Kemampuan bekerjasama	620	800	**77,50**	**Baik**
Skor Total		**3238**	**4600**	**70,39**	**Baik**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Pada variabel kinerja karyawan (Y)diperoleh skor aktual sebesar 3238dengan persentase sebanyak 70,39 %, sehingga dari jumlah skor tanggapan respondendiperoleh rentang sebagai berikut :

Tabel 4.45
Pengkategorian Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik

2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Dengan jumlah skor tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden termasuk dalam kategori **"Baik"**. Dengan indikator tertiggi yang berada pada **"Kemampuan Bekerjasama"** dan indikator terendah yang berada pada **"Ketepatan Waktu"**. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya sudah bisa dikatakan baik.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstil sudahbisa dikatakan baik, meskipun dalam hal ketepatan waktu dan ketaatan pada jam kerja masih harus ditingkatkan lagi.

Hasibuan dalam Sujak dalam Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwakinerjakaryawan pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakantanggapan responden mengenai indikator-indikator kinerja karyawan sudah berada pada kategori **"Baik"**.

4.3.4 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Z)

Untuk mengetahui bagaimana variabel kepuasan kerja (Z) dilakukan penyebaran kuesioner untuk mengungkapkan tanggapan konsumen mengenai variabel tersebut.

Mengenai indikator menyenangi pekerjaannya, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.46

Pernyataan Indikator Menyenangi Pekerjaannya

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
38.	Saudara senang dengan pekerjaan yang dikerjakan saat ini	Sangat Setuju	5	19	23,80	**95**	**Baik**
		Setuju	4	28	35,00	**112**	
		Cukup Setuju	3	27	33,80	**81**	
		Tidak Setuju	2	6	7,50	**12**	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	**0**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**300**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**75,00**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihatresponden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 28 orang atau 35,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dijalaninya saat ini.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.47

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan dimata para karyawannya pekerjaan yang telah didapatkan saat ini adalah sesuatu hal yang menyenangkan.Rivai (2009:856) menyatakankepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atassikapnya senang ataupun tidak senang, puas ataupun tidak puas dalambekerja. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstul mernganggap pekerjaan yang dijalaninya saat ini adalah sesuatu hal yang menyenangkan dikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator tersebut berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator menncintai pekerjaanya, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.48

Pernyataan Indikator Mencintai Pekerjaanya

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
39.	Saudara suka dengan pekerjaan yang	Sangat Setuju	5	12	15,00	**60**	**Baik**
		Setuju	4	25	31,30	**100**	
		Cukup Setuju	3	40	50,00	**120**	

	dikerjakan saat ini	Tidak Setuju	2	2	2,50	**4**	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	**1**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**285**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\textbf{skor aktual}}{\textbf{skor ideal}}$ **x 100 %**			**71,25**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihatmayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 40 orang atau 50,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan mengakui dan menyukai pekerjaan yang dijalaninya saat ini.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.49

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan menyukai pekerjaan yang dijalaninya saat ini.Rivai (2009:856) menyatakankepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atassikapnya senang ataupun tidak senang, puas ataupun tidak puas dalambekerja. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstul merngakui

dan menyukai pekerjaan yang dijalaninya saat ini dikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator tersebut berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator moral kerja, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.50

Pernyataan Indikator Moral Kerja

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
40.	Saudara bersikap baik selama bekerja	Sangat Setuju	5	14	17,50	**70**	**Baik**
		Setuju	4	27	33,80	**108**	
		Cukup Setuju	3	35	43,80	**105**	
		Tidak Setuju	2	4	5,00	**8**	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	**0**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**291**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**72,75**	
41.	Saudara saling menghormati antar sesame pekerja	Sangat Setuju	5	20	25,00	**100**	**Baik**
		Setuju	4	**27**	**33,80**	**108**	
		Cukup Setuju	3	28	35,00	84	
		Tidak Setuju	2	4	5,00	8	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	1	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**301**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**75,25**	
Jumlah		**Skor Aktual**				**592**	**Baik**
		Skor Ideal	**5 x 2 x 80**			**800**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ x 100 %			**74,00**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama mayoritas responden menyatakan cukup setuju dengan frekuensi sebanyak 35 orang atau 43,80 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan selalu bersikap baik ketika bekerja.Begitupula untuk pernyataan keduamayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 28 orang atau 35,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan selalu saling menghormati ketika mereka bekerja baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.51

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan moral kerjapara karyawan sudah bisa dikatakan baik.Siagian (2009:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatucara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentangpekerjaannya.Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja mayoritas karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstul dalam hal moral kerja

sudha bisa dikatakan baikdikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator tersebut berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator kedisiplinan, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.52

Pernyataan Indikator Kedisiplinan

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
42.	Saudara menaati aturan yang ditetapkan perusahaan	Sangat Setuju	5	11	13,80	**55**	**Baik**
		Setuju	4	30	37,50	**120**	
		Cukup Setuju	3	36	45,00	**108**	
		Tidak Setuju	2	2	2,50	**4**	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	**1**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**288**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100** %			**72,00**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihatmayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 36 orang atau 45,00 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan selalu mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.53

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan kedisiplinan para karyawan sudah bisa dikatakan baik.Siagian (2009:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatucara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentangpekerjaannya.Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kedisiplinan mayoritas karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baik dikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator tersebut berada pada kategori **"Baik"**.

Mengenai indikator prestasi kerja, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.54

Pernyataan Indikator Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Respon	Bobot	Freq	Persentase (%)	Skor	Kategori
43.	Saudara mendapatkan penghargaan ketika bekerja dengan baik	Sangat Setuju	5	12	15,00	**60**	**Baik**
		Setuju	4	37	46,30	**148**	
		Cukup Setuju	3	28	35,00	**84**	
		Tidak Setuju	2	2	2,50	**4**	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1,30	**1**	
		Jumlah/Skor Aktual		**80**	**100,00**	**297**	
		Skor Ideal	**5 x 1 x 80**			**400**	
		Skor Total	$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}}$ **x 100 %**			**74,25**	

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihatmayoritas responden menyatakan setuju dengan frekuensi sebanyak 37 orang atau 46,30 % dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 80 orang dan berada pada kategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan mengakui bahwa mereka mendapatkan timbal balik yang sesuai dari perusahaan apabila kinerjanya dinilai sudah baik.

Untuk lebih jelasnya pengkategorian skor total dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.55

Pengkategorian Skor Jawaban

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Jadi dapat disimpulkan dimata para karyawannyapemberian prestasi kerja yang diberikan perusahaan dinilai sudah baik.Siagian (2009:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatucara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentangpekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisiskepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyaiotonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalamkeberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasilpekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.Bentuk program pengenalan yang tepat serta

berakibat pada diterimanyaseseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut padatingkat kepuasa kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasankerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuassan kerja dikaitkan denganprestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi. Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstil dalam hal prestasii kerja dinilai sudah baik dikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator tersebut berada pada kategori **"Baik"**.

Berikut adalah skor jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja(Z).

Tabel 4.56

Skor Jawaban Responden Terhadap

Item-Item Pertanyaan pada Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1.	Menyenangi pekerjaannya	300	400	**75,00**	**Baik**
2.	Mencintai pekerjaannya	285	400	**71,25**	**Baik**
3.	Moral kerja	592	800	**74,00**	**Baik**
4.	Kedisiplinan	288	400	**72,00**	**Baik**
5.	Prestasi kerja	297	400	**74,25**	**Baik**
Skor Total		**1762**	**2400**	**73,42**	**Baik**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Pada variabel kepuasan kerja (Z) diperoleh skor aktual sebesar 1762dengan persentase sebanyak 73,42 %, sehingga dari jumlah skor tanggapan respondendiperoleh rentang sebagai berikut :

Tabel 4.57

Pengkategorian Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Skor (%)	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup Baik
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.01 – 100.00	Sangat Baik

Dengan jumlah skor tanggapan respondenmengenai variabel kepuasan kerja (Z), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden termasuk dalam kategori **"Baik"**. Dengan indikator tertiggi yang berada pada **"Menyenangi Pekerjaannya"** dan indikator terendah yang berada pada **"Mencintai Pekerjaannya"**. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dinilai sudah baik.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada CV Setia Tunggal Tekstil sudahbisa dikatakan baik. Siagian (2009:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatucara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentangpekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisiskepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyaiotonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalamkeberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasilpekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanyaseseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut padatingkat kepuasa kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasankerja dapat terwujud apabila

analisis tentang kepuassan kerja dikaitkan denganprestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi.

Melihat pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstil sudah bisa dikatakan baikdikarenakan tanggapan responden mengenaiindikator tersebut berada pada kategori **"Baik"**.

4.4 Analisis Verifikatif

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasiberfungsi untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel secara parsial ataupun simultan. Adapun untuk memberikan interpretasi pada koefisien korelasi yang diperoleh, peneliti mengacu pada pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.58

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Keeratan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang / Cukup kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.59

Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806[a]	,650	,636	,35651

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2017

Nilai R sebesar 0,806 pada output di atas menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi) dan variabel intervening (Kinerja Karyawan)secara simultan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Nilai korelasi sebesar 0,806 jika mengacu pada kriteria Sugiono (2013;184) termasuk dalam kriteria hubungan yang sangat kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dan motivasi melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja.

a. Analisis Korelasi Parsial

Tabel 4.60
Analisis Korelasi Parsial

Correlations

		Kepuasan Kerja	Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1,000	,459	,693	,779
	Kepemimpinan	,459	1,000	,486	,560
	Motivasi	,693	,486	1,000	,699
	Kinerja Karyawan	,779	,560	,699	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	,000	,000	,000
	Kepemimpinan	,000	.	,000	,000
	Motivasi	,000	,000	.	,000
	Kinerja Karyawan	,000	,000	,000	.
N	Kepuasan Kerja	80	80	80	80
	Kepemimpinan	80	80	80	80
	Motivasi	80	80	80	80
	Kinerja Karyawan	80	80	80	80

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2017

- **Hubungan antara Variabel Kepemimpinan dengan Variabel Motivasi**

Nilai korelasi yang diperoleh antara variabel kepemimpinan dan motivasi adalah sebesar 0,486. Nilai korelasi bertanda positifmenunjukkan bahwa arah hubungan yang terjadisearah, dimana semakin baik kepemimpinanmakaakan diikuti dengan semakin tingginya motivasi. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai koefisiensebesar 0,486 termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat karena berada pada rentang interval 0,40 - 0,599.

- **Hubungan antara Variabel Kepemimpinan dengan Variabel Kinerja Karyawan**

Nilai korelasi yang diperolehantara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,560. Nilai korelasi bertanda positifmenunjukkan bahwa hubungan yang terjadisearah, dimana semakin baik kepemimpinanmaka akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja karyawan. Berdasarkan interpretasi

koefisien korelasi, nilai koefisien sebesar 0,560 termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat karena berada pada rentang interval 0,40-0,599.

- **Hubungan antara Variabel Kepemimpinan dengan Variabel Kepuasan Kerja**

Nilai korelasi yang diperoleh antara variable kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebesar 0,459. Nilai korelasi bertanda positifmenunjukkan bahwa hubungan yang terjadi searah, dimana semakin baik kepemimpinan maka akan diikuti dengan semakin tingginya kepuasan kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi,niali koefisien sebesar 0,459 termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat karena berada pada rentang interval 0,40-0,599.

- **Hubungan antara Variabel Motivasi dengan Variabel Kinerja Karyawan**

Nilai korelasi yang diperoleh antara variabelmotivasi dengan kinerja karyawansebesar 0,699. Nilai korelasi bertanda positifmenunjukkan bahwa hubungan yang terjadi searah, dimana semakin baik motivasi maka akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja karyawan. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi,nilai koefisien sebesar 0,699 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.

- **Hubungan antara Variabel Motivasi dengan Variabel Kepuasan Kerja**

Nilai korelasi yang diperoleh antara variable motivasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,693. Nilai korelasi bertanda positifmenunjukkan bahwa hubungan

yang terjadi searah, dimana semakin baik motivasi maka akan diikuti dengan semakin tingginya kepuasan kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi,nilai koefisien sebesar 0,693 termasuk dalam kategori hubungan yangkuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.

- **Hubungan antara Variabel Kinerja Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja**

Nilai korelasi yang diperoleh antara variable kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebesar 0,779. Nilai korelasi bertanda positifmenunjukkan bahwa hubungan yang terjadi searah, dimana semakin baik kinerja karyawan maka akan diikuti dengan semakin tingginya kepuasan kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi,nilai koefisien sebesar 0,779 termasuk dalam kategori hubungan yangkuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.

2. Diagram Jalur (*Path Analysis*)

Selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada CV. Setia Tunggal Tekstil Kab. Bandung. Pengolahan data ini menggunakan analisis jalur dengan persamaan berikut ini.

$$\mathbf{X_2 = \rho_{x2x1} X_1 + \rho_{x2}\, \varepsilon_1}$$

$$\mathbf{Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y\, \varepsilon_1}$$

$$\mathbf{Z = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{zx2} X_2 + \rho_{zy} Z + \rho_z\, \varepsilon_1}$$

Keterangan :

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

ρ_{x2} = Koefisien Jalur Faktor Lain Antara Kepemimpinan dan Motivasi

ρ_y = Koefisien Jalur Faktor Lain Antara Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ρ_z = Koefisien Jalur Faktor Lain Antara Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

ρ_{x2x1} = Koefisien Jalur Kepemimpinan dan Motivasi

ρ_{yx1} = Koefisien Jalur Faktor Lain Antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ρ_{yx2} = Koefisien Jalur Faktor Lain Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

ρ_{zx1} = Koefisien Jalur Faktor Lain Antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

ρ_{zx2} = Koefisien Jalur Faktor Lain Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja

ρ_{zy} = Koefisien Jalur Faktor Lain Antara Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan maka data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen dan variabel intervening terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen dan intervening.

4.4.1 Pengujian Pengaruh Kepeminpinan terhadap Motivasi

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah pengaruh Kepemimpinan terhadapMotivasi. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing-masing variableyaitu, Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (X_2) yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.61

Koefisien JalurVariabel Kepemimpinanterhadap Motivasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,624	,345		4,701	,000
	Kepemimpinan	,493	,100	,486	4,917	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486[a]	,237	,227	,55287

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Variabel	**Koefisien Jalur**	**t_{hitung}**	**P-value**	**R^2 = 0,237**	**$P_{x2\varepsilon_1}$ = 0,874**
X_1keX_2	0,486	4,917	0,000		

Sumber: Hasil olah data

Dari tabel diatas diperoleh total pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (X_2)sebesar 0,237 atau 23,70 %. Sedangkan sisanya sebesar 76,30 % merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluarvariabel kepemimpinan. Secara visual diagram jalur pengaruh Kepemimpinanterhadap Motivasiditunjukkan pada gambar berikut.





Gambar 4.7

Diagram Jalur Kepemimpinan terhadap Motivasi

Melalui nilai-nilai yang terdapat pada gambar diatas dapat dihitung besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi melalui persamaan berikut :

$$\mathbf{X_2 = 0{,}486 * X1 + 0{,}874 * \varepsilon_1}$$

Artinya besaran rata-rata atau pengaruh variabel motivasi apabila dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dengan nilai peningkatan 1 maka diperoleh hasil sebesar 0,486 ditambah 0,874 atau sama dengan 1,360. Jadi dapat disimpulkan besaran pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 0,486 dengan besaran persentase sebanyak 23,70 %.

Setelah koefisien jalur dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah variabel Kepemimpinanberpengaruh signifikanterhadap Motivasi, maka dilakukan pengujian hipotesismenggunakan statistic uji t dimana nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kekeliruan α = 5% dan derajat bebas (db = n-k-1) = 77 pada pengujian dua arah yaitu sebesar 1,991 (t_{tabel} = 1,991).

H_0 : $\rho x_2 x_1 = 0$ Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Motivasi.

H_a : $\rho x_2 x_1 \neq 0$ Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi.

Tabel 4.62

Hasil Pengujian Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,624	,345		4,701	,000
	Kepemimpinan	,493	,100	,486	4,917	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Koefisien Jalur	**t_{hitung}**	**$t_{tabel(db:77)}$**	**p-value**	**H_0**	**H_a**
0,486	4,917	1,991	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan yaitu sebesar 4,917dan t_{tabel} sebesar 1,991. Karena nilai t_{hitung}lebih besar dibandingkan t_{tabel}dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dengan α = 5%diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi. Nilai koefisien jalur sebesar 0,486 dengan arah positif menunjukan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.4.2 Pengujian PengaruhKepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis selanjutnya yang akan diuji adalah pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing-masing variabel independen yaitu, Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.63

Koefisien Jalur Masing-Masing Variabel Independen terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,675	,281		2,401	,019
	Kepemimpinan	,271	,082	,287	3,292	,002
	Motivasi	,521	,081	,559	6,406	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

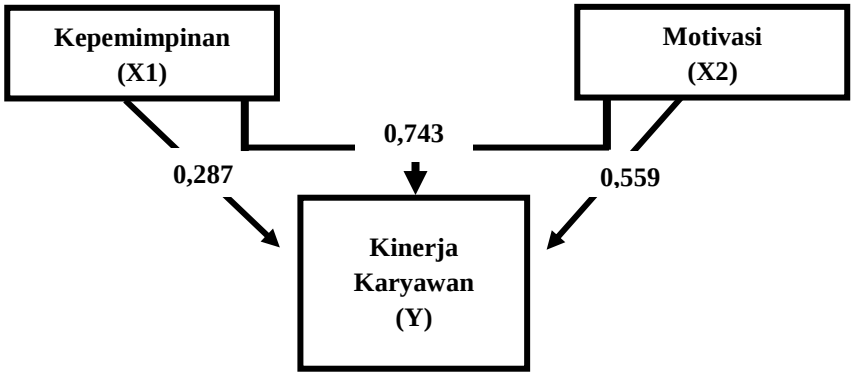
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743[a]	,552	,540	,39699

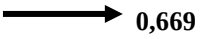
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Variabel	Koefisien Jalur	P-value		
X_1 ke Y	0,287	0,002	**R^2 = 0,552**	**$\rho_y\varepsilon_1$ = 0,669**
X_2 ke Y	0,559	0,000		
X_1 dan X_2 ke Y	0,743	0,019		

Sumber: Hasil olah data

Dari tabel diatas diperoleh total pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,552 atau 52,20 %. Sedangkan sisanya sebesar 47,80 % merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut. Secara visual diagram jalur pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan pada gambar berikut.





Gambar 4.8
Diagram Jalur Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Melalui nilai-nilai yang terdapat pada gambar diatas maka dapat dihitung besaran pengaruh masing-masing variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan persamaan berikut ini :

$$\mathbf{Y = 0{,}287 *X1 + 0{,}559 * X2 + 0{,}669 * \varepsilon_1}$$

Artinya besaran rata-rata atau pengaruh variabel kinerja karyawan apabila dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi beserta faktor-faktor lain yang tidak diteliti dengan nilai peningkatan 1 maka diperoleh hasil sebesar 0,287 ditambah 0,559 ditambah 0,669 atau sama dengan 1,515. Jadi dapat disimpulkan besaran pengaruh antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 0,287 ditambah 0,559 atau sama dengan 0,846 dengan besaran persentase sebanyak 55,20 %.

Setelah koefisien jalur dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dimulai dari pengujian secara parsial dan dilanjutkan dengan pengujian secara simultan (bersama-sama).

1) Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk membuktikan apakah secara parsial Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menguji koefisien jalur masing-masing variabel bebas digunakan statistic uji t dimana nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kekeliruan $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas (db = n-k-1) = 77 pada pengujian dua arah yaitu sebesar 1,991 ($t_{tabel} = 1{,}991$).

A. Pengujian Pengaruh Kepemimpinanterhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \rho zx_1 = 0$ Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho zx_1 \neq 0$ Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.64

Hasil Pengujian Pengaruh Kepemimpinanterhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,675	,281		2,401	,019
	Kepemimpinan	,271	,082	,287	3,292	,002
	Motivasi	,521	,081	,559	6,406	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel(db:77)}$	p-value	H_0	H_a
0,287	3,292	1,991	0,002	Ditolak	Diterima

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan sebesar 3,292 dan t_{tabel} sebesar 1,991. Karena nilai t_{hitung}lebih besar dibandingkan t_{tabel}dan nilai p-value sebesar 0,002lebih kecil dari 0,05, maka dengan $\alpha = 5\%$diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien jalur dengan arah positifmenunjukan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

B. Pengujian Pengaruh Motivasiterhadap Kinerja Karyawan

H_0 : $\rho zx_2 = 0$ Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : $\rho zx_2 \neq 0$ Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.65

Hasil Pengujian Pengaruh Motivasiterhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,675	,281		2,401	,019
	Kepemimpinan	,271	,082	,287	3,292	,002
	Motivasi	,521	,081	,559	6,406	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel(db:77)}$	p-value	H_0	H_a
0,559	6,406	1,991	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 0,559 dan t_{tabel} sebesar 1,991. Karena nilai t_{hitung}lebih besar dari nilai t_{tabel}dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dengan α = 5%diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien jalur bernilaidengan arah positifmenunjukan bahwa semakin tinggi Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

2) Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk membuktikan apakah secara bersama-sama Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Semua $\rho zx_i = 0$ Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Ada $\rho zx_i \neq 0$ Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis tersebut dilakuakn melalui statistic uji F dengan ketentuan:

- Tolak H_0 jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$)
- Terima H_0 jika F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} \leq F_{tabel}$)
-

Tabel 4.66

Hasil Pengujian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasiterhadap Kinerja Karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,945	2	7,473	47,416	,000[b]
	Residual	12,135	77	,158		
	Total	27,080	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

F_{hitung}	$F_{tabel(db:2\ ;\ 77)}$	p-value	H_0	H_a
47,416	3,115	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel F untuk tingkat signifikansi α = 0,05 dan derajat bebas (2;77) diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,115. Kriteria pengujiannya adalah, tolak Ho apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}. Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47,416 dan F_{tabel} sebesar 3,115 dimana F_{hitung} lebih besar dibandingkan F_{tabel}, maka pada tingkat α = 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga H_a diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.3 Pengujian PengaruhKepemimpinan, Motivasidan Kinerja Karyawanterhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis berikutnya yang akan diuji adalah pengaruh Kepemimpinan danMotivasimelalui Kinerja Karyawanterhadap Kepuasan Kerja, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing-masing variabel independen yaituKepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) beserta variabel intervening Kinerja Karyawan (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.67

Koefisien Jalur Masing-Masing Variabel Independen terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,570	,262		2,179	,032
	Kepemimpinan	-,007	,079	-,007	-,088	,930
	Motivasi	,275	,090	,293	3,041	,003
	Kinerja Karyawan	,584	,102	,578	5,702	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

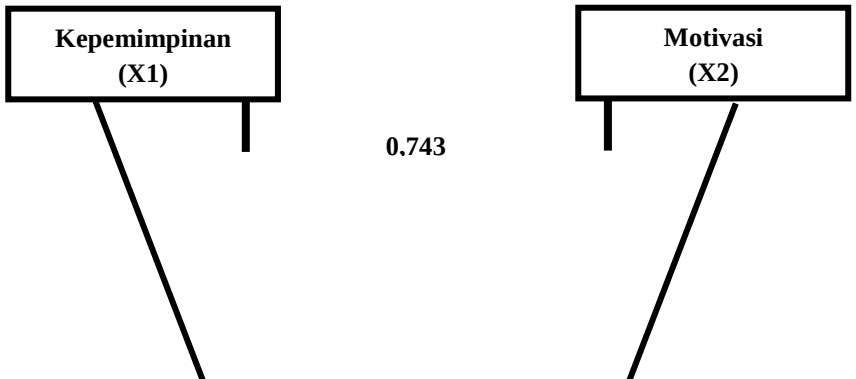
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806[a]	,650	,636	,35651

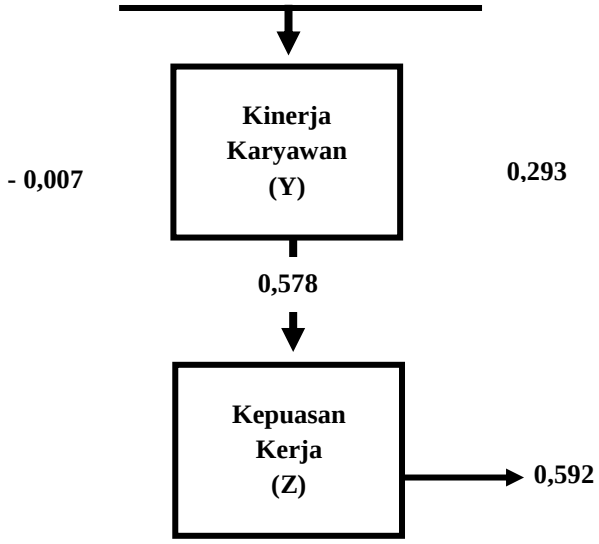
a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi

Variabel	**Koefisien Jalur**	**P-value**		
X_1 ke Z	-0,007	0,930	**R^2 = 0,650**	**$\rho_y\varepsilon_1$ = 0,592**
X_2ke Z	0,293	0,003		
Y ke Z	0,578	0,000		
X_1, X_2 dan Y ke Z	0,806	0,032		

Sumber: Hasil olah data

Dari tabel diatas diperoleh total pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) danMotivasi (X_2) melalui Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,650 atau 65,00 %. Sedangkan sisanya sebesar 35,00 % merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kedua variabel independen dan variabel intervening tersebut. Secara visual diagram jalur pengaruh Kepemimpinan dan Motivasibeserta Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan pada gambar berikut.





Gambar 4.9
Diagram Jalur Kepemimpinan dan Motivasi melalui Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Melalui nilai-nilai yang terdapat pada gambar diatas dapat dihitung besaran pengaruh masing-masing variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi) beserta variabel intervening (Kinerja Karyawan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

$$\mathbf{Y = (-)\ 0{,}007\ *X1 + 0{,}293\ *\ X2 + 0{,}578\ *Y + 0{,}592\ *\ \varepsilon_1}$$

Artinya besaran rata-rata atau pengaruh variabel kepuasan kerja apabila dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja usaha beserta faktor-faktor lain yang tidak diteliti dengan nilai peningkatan 1 maka diperoleh hasil sebesar 0,293 dikurangi 0,007 ditambah 0,578 ditambah 0,592 atau sama dengan 1,456. Jadi dapat disimpulkan besaran pengaruh antara variabel kepemimpinan dan motivasi melalui kinerja usaha terhadap kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 0,293 dikurangi 0,007 ditambah 0,578 atau sama dengan 0,864 dengan besaran persentase sebanyak 65,00 %.

Setelah koefisien jalur dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah Kepemimpinan dan Motivasi melalui Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kepuasan Kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dimulai dari pengujian secara parsial dan dilanjutkan dengan pengujian secara simultan (bersama-sama).

1) Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk membuktikan apakah secara parsial Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Untuk menguji koefisien jalur masing-masing variabel bebas digunakan statistic uji t dimana nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kekeliruan α = 5% dan derajat bebas (db = n-k-1) = 76 pada pengujian dua arah yaitu sebesar 1,992 (t_{tabel} = 1,992).

A. Pengujian Pengaruh Kepemimpinanterhadap Kepuasan Kerja

H_0 : $\rho yx_1 = 0$ Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H_a : $\rho yx_1 \neq 0$ Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.68

Hasil Pengujian Pengaruh Kepemimpinanterhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,570	,262		2,179	,032
	Kepemimpinan	-,007	,079	-,007	-,088	,930
	Motivasi	,275	,090	,293	3,041	,003
	Kinerja Karyawan	,584	,102	,578	5,702	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel(db:117)}$	p-value	H_0	H_a
-0,007	-0,088	$\pm$1,992	0,930	diterima	ditolak

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan sebesar0,088dan t_{tabel} sebesar 1,992. Karena nilai t_{hitung}lebih kecil dibanding t_{tabel}dan nilai p-value sebesar 0,930 lebih besar dari 0,05maka diputuskan untuk menerima H_0 sehingga $H_a$ditolak. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinantidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien jalurdengan arah negatifmenunjukan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan maka akan menurunkanKepuasan Kerja begitupun sebaliknya.

B. Pengujian Pengaruh Motivasiterhadap Kepuasan Kerja

H_0 : $\rho yx_2 = 0$ Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H_a : $\rho yx_2 \neq 0$ Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.69

Hasil Pengujian Pengaruh Motivasiterhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,570	,262		2,179	,032
	Kepemimpinan	-,007	,079	-,007	-,088	,930
	Motivasi	,275	,090	,293	3,041	,003
	Kinerja Karyawan	,584	,102	,578	5,702	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Koefisien Jalur	**t_{hitung}**	**$t_{tabel(db:117)}$**	**p-value**	**H_0**	**H_a**
0,293	3,041	1,992	0,003	Ditolak	Diterima

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 3,041 dan t_{tabel} sebesar 1,992. Karena nilai t_{hitung}lebih besar dari nilai t_{tabel}dan nilai p-value sebesar 0,003lebih kecil dari 0,05, maka dengan tingkat probabilitas sebesar 5%diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien jalur bernilai 0,293 dengan arah positifmenunjukan bahwa semakin tinggi Motivasi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

C. Pengujian Pengaruh Kinerja Karyawanterhadap Kepuasan Kerja

H_0 : ρyz = 0 Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H_a : ρyz ≠ 0 Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.70

Hasil Pengujian Pengaruh Kinerja Karyawanterhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,570	,262		2,179	,032
	Kepemimpinan	-,007	,079	-,007	-,088	,930
	Motivasi	,275	,090	,293	3,041	,003
	Kinerja Karyawan	,584	,102	,578	5,702	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Koefisien Jalur	**t_{hitung}**	**$t_{tabel(db:117)}$**	**p-value**	**H_0**	**H_a**
0,578	5,702	1,992	0,000	ditolak	diterima

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Kinerja Karyawan sebesar 5,702 dan t_{tabel} sebesar 1,992. Karena nilai t_{hitung}lebih besar dari nilai t_{tabel}dan nilai p-value sebesar 0,000lebih kecil dari 0,05,maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien jalurdengan arah positifmenunjukan bahwa semakin tinggi Kinerja Karyawan maka akan meningkatkanKepuasan Kerja.

2) Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk membuktikan apakah secara bersama-sama Kepemimpinan dan Motivasimelalui Kinerja Karyawanberpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis Ketiga :

H_0 : Kepemimpinan, Motivasidan Kinerja Karyawantidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H_a : Kepemimpinan, Motivasidan Kinerja Karyawanberpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian hipotesis tersebut dilakuakn melalui statistic uji F dengan ketentuan:

- Tolak H_0 jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$)
- Terima H_0 jika F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} \leq F_{tabel}$)

Tabel 4.71

Hasil Pengujian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,921	3	5,974	47,000	,000[b]
	Residual	9,660	76	,127		
	Total	27,581	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi

F_{hitung}	$F_{tabel(db:3\ ;\ 76)}$	p-value	H_0	H_a
47,000	2,725	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel F untuk tingkat signifikansi α = 0,05 dan derajat bebas (3;117) diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2,725. Kriteria pengujiannya adalah, tolak Ho jika F_{hitung}dibandingkan dengan F_{tabel}. Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47,000 dan F_{tabel} sebesar 2,725 dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}, makadiputuskan untuk menolak Ho sehingga H_a diterima.

Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, dan MotivasimelaluiKinerja Karyawansecara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

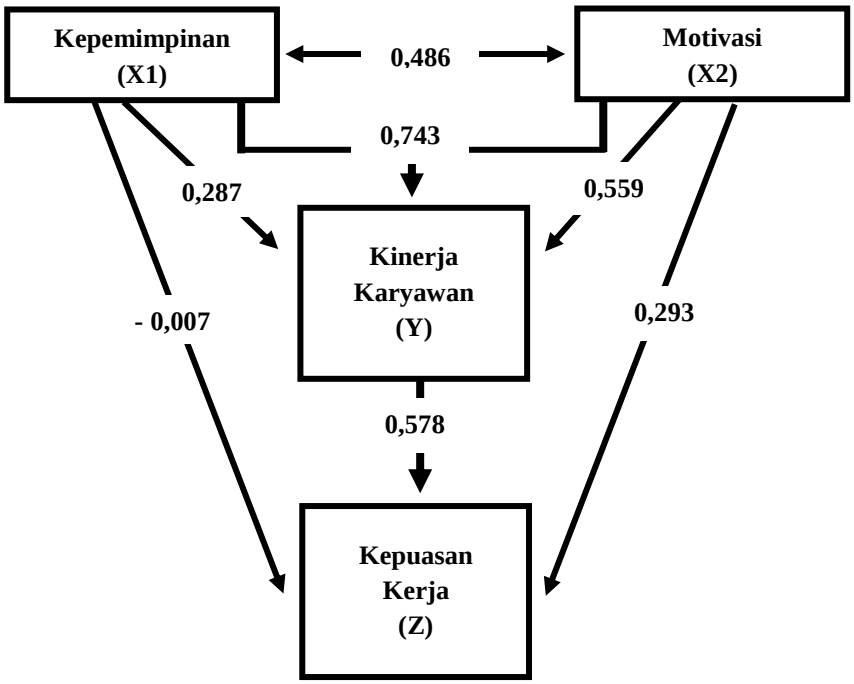
4.4.4 PengaruhLangsung dan Tidak Langsung

Tabel 4.72

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh		Koefisien Jalur	Besaran Pengaruh (%)								
			Langsung	Tidak Langsung (Melalui)							Parsial
				X_1	X_2	Y	X_2dan Y	X_1 danY	X_1dan X_2	Total	
X_1	X_2	0,486	**23,62**	-	-	-	-	-	-	**-**	**23,62**
Besaran Pengaruh Simultan (%)											**23,62**
X_1	Y	0,287	**8,24**	-	7,80	-	-	-	-	**7,80**	**16,04**
X_2		0,559	**31,23**	7,80	-	-	-	-	-	**7,80**	**39,03**
Besaran Pengaruh Simultan (%)											**55,07**
X_1	Z	- 0,007	**0,01**	-	- 0,10	-	- 0,11	-	-	**- 0,36**	**- 0,35**
				-	-	- 0,12	- 0,03	-	-		
X_2		0,293	**8,59**	- 0,10	-	-	-	2,36	-	**11,70**	**20,29**
				-	-	9,47	-	- 0,03	-		
Y		0,578	**33,41**	- 0,12	-	-	-	-	2,36	**11,60**	**45,01**
				-	9,47	-	-	-	- 0,11		
Besaran Pengaruh Simultan (%)											**64,95**

Sumber : Hasil Olah Data



Gambar 4.10
PengaruhKepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel dan gambar diatas dapat dilihat bahwa :

1. Besaran pengaruh langsung antara kepemimpinan (X1) dengan motivasi(X2) adalah 23,62 %.
2. Besaran pengaruh langsung antara kepemimpinan(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 8,24 %, sedangkan besaran pengaruh tidak langsungnya apabila melaluimotivasi (X2) bertambah sebesar 7,80 %. Sehingga secara parsial besaran pengaruh kepemimpinan(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 16,04 %.
3. Besaran pengaruh langsung antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 31,23 %, sedangkan besaran pengaruh tidak langsungnya apabila melalui kepemimpinan (X1) bertambah sebesar 7,80

%. Sehingga secara parsial besaran pengaruh motivasi(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 39,03 %.

4. Secara bersama-sama kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) memiliki besaran pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55,07 %.
5. Besaran pengaruh langsung antara kepemimpinan(X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,01 %, sedangkan besaran pengaruh tidak langsungnya apabila melaluimotivasi (X2) berkurang sebesar 0,10 %.Kemudian besaran pengaruh tidak langsungnya apabila melalui kinerja karyawan (Y) berkurang sebesar 0,12 %. Dan pengaruh tidak langsungnya apabila melalui motivasi (X2) kemudian kinerja karyawan (Y) ataupun sebaliknya, besaran pengaruh kepemimpinan(X1) berkurang sebesar 0,11 % ditambah 0,03 % atau sama dengan 0,14 %. Sehingga secara parsial besaran pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah (-) 0,35 %.
6. Besaran pengaruh langsung antara motivasi(X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 8,59 %, sedangkan besaran pengaruh tidak langsungnya apabila melaluikepemimpinan(X1) berkurang sebesar 0,10 %.Kemudian besaran pengaruh tidak langsungnya apabila melalui kinerja karyawan (Y) bertambahsebesar 9,47 %. Dan pengaruh tidak langsungnya apabila melalui kepemimpinan(X1) kemudian kinerja karyawan (Y) ataupun sebaliknya, besaran pengaruh motivasi (X2) bertambah sebesar 2,36 % dikurangi 0,03 % atau sama dengan 2,33 %. Sehingga secara parsial

besaran pengaruh motivasi(X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 20,29 %.

7. Besaran pengaruh langsung antara kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 33,41 %, sedangkan besaran pengaruh tidak langsungnya apabila melalui kepemimpinan (X1) berkurang sebesar 0,12 %.Kemudian besaran pengaruh tidak langsungnya apabila melalui motivasi (X2) bertambah sebesar 9,47 %. Dan pengaruh tidak langsungnya apabila melalui kepemimpinan (X1) kemudian motivasi (X2) ataupun sebaliknya, besaran pengaruh kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 2,36 % dikurangi 0,11 % atau sama dengan 2,25 %. Sehingga secara parsial besaran pengaruh kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah 45,01 %.
8. Secara bersama-sama kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) melalui kinerja karyawan (Y) memiliki besaran pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64,95 %.