

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Zoya Jawa Tengah

“Zoya merupakan perusahaan yang tercipta pada tahun 2005 sebagai alternatif busana muslim yang terjangkau bagi kalangan menengah, serta sebagai alternatif bagi busana muslim berkualitas dan *up-to-date*. Zoya merupakan salah satu lini bisnis dari *Shafco Enterprise*, sebuah *holding company* yang bergerak dalam bidang muslim fashion sejak tahun 1989 dengan kantor pusat di Jl. Rumah Sakit No. 139, Kel. Mekarmulya, Kec. Panyileukan, kota Bandung, provinsi Jawa Barat.¹”

“Didirikan oleh Fenny Mustafa wanita yang awalnya telah memiliki label busana muslim Shafira ini pada tahun 2005 silam mendirikan Zoya. Hal tersebut dikarenakan Shafira dipasarkan untuk kalangan menengah atas, dan Zoya beliau buat untuk ikut serta dalam memberikan pilihan berjilbab dan berbusana muslim untuk kalangan menengah. Tidak mudah untuk memegang kepercayaan. Sebaliknya, karena kesalahan kecil bisa membuat kehilangan kepercayaan diri. Kepercayaan juga yang sangat dipegang oleh Feny Mustafa saat mengambil keputusan untuk mulai berbisnis. Sejak kecil, Feny memiliki passion di bidang desain dan juga sebagai pedagang, terutama pakaian muslimah yang kini dikenal dengan hijab.”

“Feny yang supel, juga percaya pada hal penting lain seperti memulai bisnis sejak awal, Feny turut memiliki hubungan yang erat dengan keluarga dan teman-temannya, feny turut diakui sebagai guru utama untuk kesuksesan bisnisnya, fashionista muslim seharusnya sudah tidak asing lagi dengan brand shafira.

¹Dokumentasi Zoya Kudus, pada tanggal 30 November 2020, pada pukul 13.00 WIB.

Feny Mustafa, pendiri Shafira Corporation, mengatakan bahwa mereka mulai membangun bisnis busana muslim. Dia Benar-benar memulai bisnis ini dari bawah. Awalnya hanya 1-2 karyawan yang didukung. Bahkan mulai mengambil pinjaman ekuitas di sana-sana. Dia ingat bagaimana ibu dan teman-temannya membantu mengumpulkan uang sebagai modal uang awal untuk membangun bisnis. Hal terpenting yang membuat membangun bisnis sukses untuk pertamakali adalah dukungan. Sejak memulai bisnis sebelum menikah, mengumpulkan modal dari meminjam kepada teman, sahabat di kampus, juga orang terdekat.²⁹

Karena Bisnis Zoya semakin berkembang pesat, dan tak mungkin Bu. Feny mengelolanya sendiri. Maka setiap provinsi terdapat pimpinan area, salah satunya yaitu bapak Asep Panji Sutisna sebagai pimpinan outlet area Jawa Tengah. Pada setiap per semester pasti ada pertemuan (*gathering*) untuk membahas produk baru, sharing untuk kemajuan toko (*franchise*). Sedangkan untuk kunjungan pimpinan ke toko-toko tidak menentu bisa jadi hanya satu tahun sekali, sesuai ketentuan dari pimpinan pusat Zoya.

Zoya terdiri dari tiga pilar utama: retail atau melalui took sendiri, keagenan, dan penjualan hingga model bisnis franchise. Tidak cukup hanya 24 gerai Shafira, Feni juga mengembangkan bisnis Zoya yang kini telah memiliki 138 toko di seluruh Indonesia. Dimana 74 outlet merupakan milik resmi Zoya, 64 outlet milik waralaba (*franchise*). Di provinsi Jawa Tengah sendiri terdapat 21 outlet *franchise* Zoya dengan karyawan per outlet 8 orang, berarti karyawan Zoya di Jawa Tengah ada 168 orang.

a. Tujuan Zoya

Cita-cita Zoya sangatlah mulia, yakni Zoya ingin seluruh muslimah di Indonesia memakai hijab dan menutupi aurat. Saat ini banyak sekali wanita yang memakai hijab, namun masih ada juga yang menganggap memakai

²⁹Hasil observasi pada tanggal 30 November 2020, pada pukul 13.00 WIB.

hijab sebagai hal yang ribet kurang modis. Meski memiliki banyak keuntungan dalam memakai hijab, salah satunya dengan memakai hijab, perempuan dapat terhindar dari berbagai macam ancaman, selain fakta bahwa hijab merupakan salah satu kewajiban setiap muslimah.

- b. Letak Geografis PT. Zoya³
 - Nama Perusahaan : PT. Zoya
 - Alamat Perusahaan : Jl. Rumah Sakit No. 139 Kel. Mekarmulya Kec. Panyileuken, Bandung.
 - Telepon Kantor : (62-22) 7833250
 - Status Badan Hukum : Industri Fashion Muslim
 - Tanggal Berdiri : 22 Juli 2004
 - No. Badan Hukum : AHU-AH.01.03-0135921
 - No. TDP : 11,05,1,10,00415
 - SIUP : 510,41/151/11-05/PK/111/2012
 - NPW : 02.446.028.9-441-000

- c. Customer *Profil* Zoya
 - 1) Demografis
 - a) Jenis kelamin : pria dan wanita
 - b) Usia : 18 tahun ke atas
 - c) Kelas sosial : menengah
 - d) Tingkat pendidikan : menengah
 - 2) Psikografis
 - a) Bergaya hidup modern
 - b) Mengikuti tren fashion terkini
 - c) Senang bersosialisasi

³Hasil observasi pada tanggal 30 November 2020, pada pukul 10.00 WIB.

3) Geografis

Customer yang berdomisili di berbagai kota besar di Indonesia.

d. Brand *Ambassador* Zoya

“Zoya memiliki duta merek terkemuka. Fatin Shidqia Lubis, Eksanti, dan Risa Maharani adalah nama-nama yang terpilih sebagai *ambassador* produk Zoya. *Brand ambassador* dianggap mewakili kecantikan wanita muslimah Indonesia.”

e. Produk Zoya

“Zoya memiliki banyak produk yang bisa dipasarkan ke konsumen. Produk Zoya meliputi:”

1) Zoya Fashion

“Zoya Fashion menghadirkan kerudung sebagai produk unggulannya. Namun, Zoya Fashion juga menawarkan pakaian, aksesoris, dan perlengkapan ibadah kepada pelanggannya. Tersedia dalam berbagai warna dan corak yang elegan dan menarik. Produk fashion Zoya menjadi pilihan tepat untuk menemani pelanggan dalam berbagai situasi.”

2) Zoya Home

“Zoya Home merupakan tolak ukur fashion yang dapat digunakan oleh pelanggan dalam aktivitas sehari-hari di dalam dan di sekitar rumah agar tetap nyaman dan bergaya. Produk Zoya Home terbuat dari bahan yang lembut dan segar, disertai desain yang menarik dengan motif yang cantik. Santai agar aktivitas sehari-hari pelanggan di rumah menjadi menyenangkan.”

3) Zoya Jeans

“Produk-produk Zoya *Jeans* didesain untuk pelanggan yang menyukai pakaian denim yang kasual, namun tetap cantik. Zoya *Jeans* tersedia mulai dari koleksi

atasan yang terdiri dari kemeja, tunik, gaun, dan pakaian luar untuk membagi koleksi bawahan seperti gaya yang berbeda, celana dan rok panjang.”

4) Zoya Kosmetik

“Zoya Kosmetik hadir buat melengkapi kebutuhan pelanggan terhadap produk-produk kecantikan, mulai berdasarkan perlengkapan *make-up* misalnya lipstik, *lip balm*, bedak, *BB cream*, *eye brow*, *eye shadow*, *blush on*, maskara, & *make up removal*. Hingga perawatan paras & tubuh misalnya masker, *facial wash*, & *body mist*. Kehadiran Zoya Kosmetik ini bisa sebagai para muslimah buat menunjang kecantikan paras sehari-hari.⁴”

f. Letak Outlet Zoya di Jawa Tengah

- 1) Zoya Kudus
- 2) Zoya Pati
- 3) Zoya Pamularsih
- 4) Zoya Java Mall
- 5) Zoya Ungaran
- 6) Zoya Pekalongan
- 7) Zoya Purwokerto
- 8) Zoya Jogja
- 9) Zoya Tegal
- 10) Zoya Cirebon
- 11) Zoya Purbalingga
- 12) Zoya Solo
- 13) Zoya Magelang
- 14) Zoya Batangan
- 15) Zoya Cilacap
- 16) Zoya Pemalang
- 17) Zoya Kendal
- 18) Zoya Klaten
- 19) Zoya Sragen
- 20) Zoya Boyolali
- 21) Zoya Kebumen

⁴Hasil observasi pada tanggal 30 November 2020 pada pukul 10.00 WIB.

2. Visi dan MisiZoya

Setiap perusahaan di bidang apapun seperti halnya Zoya, pasti memiliki visi, misi, dan tujuan yang spesifik dalam mengembangkan bisnisnya.⁵

a. Visi

Menjadi referensi utama bagi para muslimah dalam berbusana hijab yang *fashionable*.

b. Misi

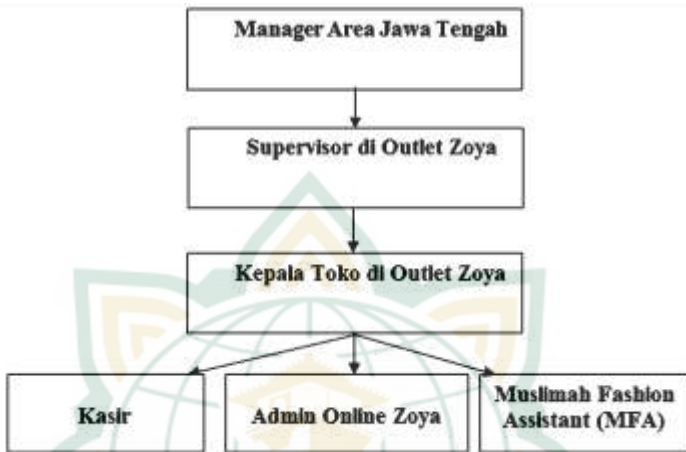
- 1) Menciptakan inovasi-inovasi *style* busana muslim terbaru
- 2) Memberikan inspirasi kepada para muslimah untuk selalu berhijab *stylish*
- 3) Menyediakan solusi bagi kecantikan para wanita muslimah

3. Struktur Organisasi Outlet Zoya di Jawa Tengah

“Struktur organisasi memegang peran penting untuk menyukses kegiatan yang ada di suatu perusahaan atau lembaga. Hal ini agar kegiatan yang satu terfokus pada kegiatan lainnya dan tidak saling bertentangan. Selain itu, diperlukan struktur organisasi agar pembagian tugas lebih seimbang dan obyektif berdasarkan jabatan dan keterampilan anggotanya. Di bawah ini adalah struktur organisasi Zoya Jawa Tengah.”

⁵Hasil observasi pada tanggal 08 Desember 2020, pada pukul 10.00 WIB.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Outlet Zoya di Jawa Tengah



Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan struktur organisasi di atas maka dapat dijelaskan peran atau uraian tugas masing-masing bagian, antara lain:

a. Manager Area Jawa Tengah

- 1) Memimpin seluruh organisasi Zoya Jawa Tengah.
- 2) Mengatur, mengendalikan sumberdaya dan memproses organisasi agar efektif dan efisien.
- 3) Membangun kepercayaan antar karyawan
- 4) Mengembangkan kualitas organisasi
- 5) Mengarahkan dan mengevaluasi namun mampu memberikan ide, gagasan dan solusi terkait isu-isu yang terjadi di dalam proses organisasi.

b. Supervisor Outlet Zoya

- 1) Bertugas untuk mengatur kerjanya para MFA.
- 2) Menyampaikan kebijakan yang disampaikan oleh manager area kepada seluruh karyawan.
- 3) Membuat rencana jangka pendek untuk tugas yang telah ditetapkan oleh manager.
- 4) Pantau setiap aktivitas dan transaksi
- 5) Memberikan informasi dan bimbingan kepada karyawan

- 6) Memotivasi karyawan
- 7) Menyelesaikan di tempat penjualan setiap hari

c. Kepala Toko

- 1) Bertanggung jawab dalam hasil kerja MFA di toko.
- 2) Bertugas memberi motivasi kerja kepada staf bawahanya
- 3) Bertugas membuat jadwal kegiatan kerja untuk MFA
- 4) Bertugas memberikan briefing bersama MFA setiap hari
- 5) Bertugas membuat planing pekerjaan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan.
- 6) Mengurus keagenan, member, out store selling

d. Kasir

- 1) Melayani pelanggan yang membelian
- 2) Melakukan up selling kepada pelanggan yang closing
- 3) Membuat laporan keuangan
- 4) Membuatkan member
- 5) Men-display barang
- 6) Memeriksa persediaan

e. Admin Online

- 1) Melayani pelanggan
- 2) Membuat laporan stok barang keluar dan masuk ke toko.
- 3) Menjaga kebersihan outlet
- 4) Mengurusi *e-commerce* Zoya Kudus (*facebook, instagram, shopee, bukalapak, youtube*)
- 5) Meng-*update* iklan di sosial media
- 6) Menyebarkan brosur

f. Muslimah Fashion Assistant (MFA)

- 1) Layanan pelanggan
- 2) Tampilan barang
- 3) Periksa persediaan
- 4) Pastikan kebersihan
- 5) Bagikan brosur.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

“Karakteristik responden harus dihadirkan dalam suatu penelitian untuk menggambarkan kondisi atau kondisi responden. Ini dapat memberikan informasi

tambahan untuk membantu memahami hasil penelitian tersebut. Data deskriptif penelitian ini bertujuan untuk melihat profil data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian.”

Tabel 4.1
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Gender		
- Laki-laki	31	26,3%
- Perempuan	87	73,7%
Usia		
- ≤ 20 tahun	10	8,5%
- 21 tahun s/d 30 tahun	93	78,8%
- 31 tahun s/d 40 tahun	15	12,7%
Pendidikan		
- SMA	77	65,3%
- Diploma	20	16,9%
- Sarjana	21	17,8%
Status		
- Menikah	34	28,8%
- Belum menikah	84	71,2%
Lama Kerja		
- 0-4 tahun	64	54,2%
- 5-10 tahun	23	19,5%
- 11-15 tahun	14	11,9%
- > 15 tahun	17	14,4%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 118 jenis kelamin responden karyawan Zoya di Jawa Tengah sebanyak 31 orang (26,3%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 87 orang (73,7%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia ≤ 20 tahun sebanyak 10 orang (8,5%), usia 21 tahun s/d 30

tahun sebanyak 93 orang (78,8%) dan yang usia 31 tahun s/d 40 tahun sebanyak 15 orang (12,7%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan SMA sebanyak 77 orang (65,2%), sedangkan yang memiliki latar belakang Diploma hanya sebanyak 20 orang (17%), dan yang memiliki latar belakang sarjana 21 orang (17,8%). Responden dengan status menikah sebanyak 34 orang atau 28,8% dan sisanya ialah responden dengan status belum menikah yaitu sebanyak 84 orang atau 71,2%. Dapat di ketahui bahwa mayoritas lama kerja responden karyawan berada di Zoya adalah lama kerja responden dengan jangka waktu 0-4 tahun sebanyak 64 orang atau 54,2%, sedangkan jangka waktu 5-10 tahun sebanyak 23 orang atau 19,5%, jangka waktu 11-15 tahun sebanyak 14 orang atau 11,9% dan jangka watu >15 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 14,4%.⁶

2. Deskripsi Variabel Penelitian

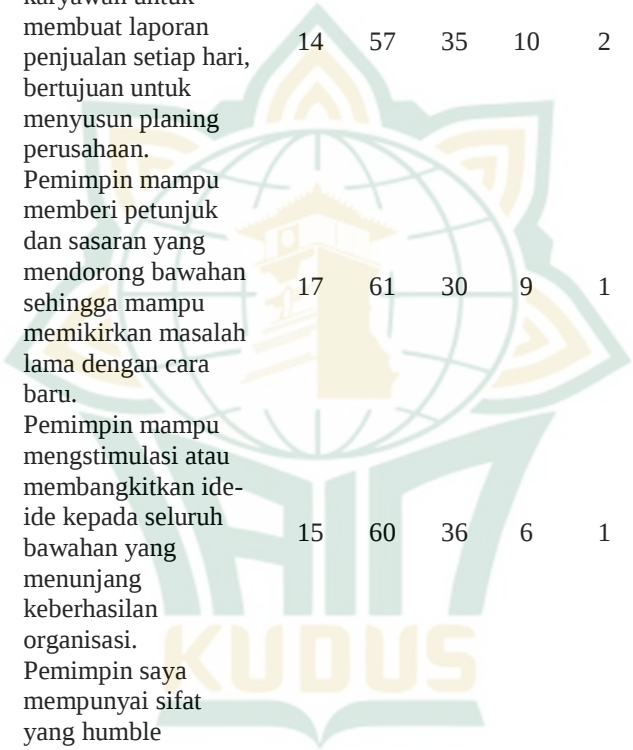
a. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

“Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 10 pertanyaan yang merupakan tabel indikator gaya kepemimpinan dari tabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut:”

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	SKOR
1	Pemimpin menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas.	20	70	24	2	2	458
2	Gaya kepemimpinan atasan saya mampu menimbulkan sikap	24	66	20	6	2	458

⁶Hasil observasi pada tanggal 08 Desember 2020, pada pukul 10.00 WIB.



	kepada perusahaan /organisasi.						
3	Gaya kepemimpinan atasan saya mampu menimbulkan sikap positif bawahan.	22	58	26	10	2	442
4	Pemimpin saya mensyaratkan karyawan untuk membuat laporan penjualan setiap hari, bertujuan untuk menyusun planing perusahaan.	14	57	35	10	2	425
5	Pemimpin mampu memberi petunjuk dan sasaran yang mendorong bawahan sehingga mampu memikirkan masalah lama dengan cara baru.	17	61	30	9	1	438
6	Pemimpin mampu mengstimulasi atau membangkitkan ide-ide kepada seluruh bawahan yang menunjang keberhasilan organisasi.	15	60	36	6	1	436
7	Pemimpin saya mempunyai sifat yang humble sehingga memudahkan karyawan untuk berinteraksi secara langsung / tidak langsung.	20	55	36	3	4	438
8	Gaya kepemimpinan atasan mampu menjadi inspirasi bawahan dalam bekerja.	21	52	40	3	2	441

9	Pemimpin saya selalu mendengarkan setiap keluhan dan saran-saran dari karyawan.	23	55	37	3	0	452
10	Pemimpin saya selalu memberikan imbalan jasa sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja karyawan.	27	64	25	2	0	470
Jumlah							4.458
Rata-rata: 4.458/10							445,8

Jadi dari tabel di tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan dengan skor rata-rata sebesar 445,8 masuk dalam kategori sangat setuju artinya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan zoya sangat baik.

- b. Deskripsi variabel motivasi
- “Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang dilengkapi dengan tabel indikator motivasi dari tabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap motivasi dapat dijelaskan pada tabel berikut:”

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Motivasi

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	SKOR
1	Saya dapat memenuhi kebutuhan primernya berdasarkan besarnya gaji yang diberikan oleh	50	57	10	1	0	510

	perusahaan.						
	Saya merasa aman dalam						
2	melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	58	47	9	4	0	513
	Saya mempunyai hubungan yang erat dengan semua karyawan.						
3		53	60	5	0	0	520
	Saya ingin mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.						
4		48	65	3	2	0	513
	Saya suka melakukan tantangan dalam bekerja, sehingga karyawan bersemangat untuk mengerjakan tugas.						
5		40	67	10	1	0	500
Jumlah		2.556					
Rata-rata: 2.556/5		511,2					

Jadi dari tabel di tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang motivasi dengan

skor rata-rata sebesar 511,2 masuk dalam kategori sangat setuju artinya motivasi terhadap kinerja karyawan zoya sangat baik.

- c. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja
- “Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 6 soal yang berisi tabel indikator lingkungan kerja. Hasil tanggapan terhadap lingkungan kerja dapat dijelaskan pada table di bawah ini:

Tabel 4.4							
Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja							
NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	SKOR
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1	Adanya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan, maupun antara sesama karyawan	15	38	51	11	3	405
2	Tersedianya ruangan kerja yang nyaman berupa kebersihan, sirkulasi udara, letak kerja, dan penerangan berjalan dengan baik	8	31	54	23	2	374
3	Tersedianya pakaian sragam kerja dan kelengkapan kerja yang dapat membantu dalam penyelesaian tugas	5	51	46	14	2	387

4	Adanya sikap saling menghormati dan menghargai antara atasan maupun sesama karyawan	4	67	37	9	1	418
5	Ditempat kerja secara pribadi saya tidak pernah melihat diskriminasi karyawan karena suku warna kulit, dan agama	10	62	35	9	2	423
6	Terjalin komunikasi yang efektif secara dua arah ditempat bekerja antara atasan dan bawahan serta sebaliknya	24	71	19	4	0	469
Jumlah							2.476
Rata-rata: 2.476/6							412,6

“Jadi dari tabel di tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang lingkungan kerja dengan skor rata-rata sebesar 412,6 masuk dalam kategori sangat setuju artinya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan zoya sangat baik.”

d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan tabel indicator lingkungan kerja dari tabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap lingkungan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	TST	SKOR
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan.	26	68	18	6	0	468
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	18	69	27	4	0	455
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.	17	78	18	3	2	462
4	Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	23	81	13	1	0	480
5	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan tim dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	20	76	20	2	0	468

Jumlah	2.333
Rata-rata: 2.333/5	466,6

Jadi dari tabel di tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kinerja karyawan dengan skor rata-rata sebesar 466,6 masuk dalam kategori sangat setuju artinya kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan zoya sangat baik.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keakuratan suatu item pada angket atau skala. Jika item dalam kuesioner benar untuk mengukur apa yang ingin diukur.⁷ Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-3, dalam hal ini n adalah jumlah sampel yaitu 118 responden dan besarnya df dapat dihitung 118-3 atau df = 115 dengan *alpha* 0,05. Sehingga didapat r tabel = 0,1816. Jika r hitung ≥ r tabel maka dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka dinyatakan tidak valid.⁸

“Dalam pengujian validitas dibantu dengan progam SPSS untuk menentukan apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Adapun hasil pengujian validitas responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	<i>Corrected Item – Total Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Ket
Gaya	X1.1	0,354	0,1816	Valid

⁷ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2010), hlm. 90.

⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 19* (Semarang: UNDIP, 2011), hlm 53.

Kepemimpinan (X1)	X1.2	0,451	0,1816	Valid
	X1.3	0,524	0,1816	Valid
	X1.4	0,510	0,1816	Valid
	X1.5	0,489	0,1816	Valid
	X1.6	0,550	0,1816	Valid
	X1.7	0,555	0,1816	Valid
	X1.8	0,512	0,1816	Valid
	X1.9	0,453	0,1816	Valid
	X1.10	0,372	0,1816	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,502	0,1816	Valid
	X2.2	0,569	0,1816	Valid
	X2.3	0,529	0,1816	Valid
	X2.4	0,479	0,1816	Valid
	X2.5	0,507	0,1816	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,507	0,1816	Valid
	X3.2	0,469	0,1816	Valid
	X3.3	0,506	0,1816	Valid
	X3.4	0,477	0,1816	Valid
	X3.5	0,372	0,1816	Valid
	X3.6	0,338	0,1816	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,409	0,1816	Valid
	Y2	0,576	0,1816	Valid
	Y3	0,604	0,1816	Valid
	Y4	0,503	0,1816	Valid
	Y5	0,506	0,1816	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

“Berdasarkan Tabel 4.3dapat diketahui bahwa nilai *r* hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* untuk setiap artikel memiliki nilai *r* hitung > *r* tabel (0,1816) dan bertanda positif, sehingga setiap item dapat dikatakan semua instrumen variabel adalah valid.”

2. Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas merupakan alat ukur angket yang merupakan indikator suatu variabel. Itu dianggap dapat diandalkan ketika respons seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”

“Untuk menguji reliabilitas, program SPSS dapat digunakan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Terdapat kriteria bahwa instrumen dianggap reliabel jika nilai yang diperoleh pada proses pengujian Uji Statistik *Cronbach’s Alpha* > 0.60. Sebaliknya jika *Cronbach’s Alpha* ditemukan angka lebih kecil atau < dari 0,60, maka tidak reliabel.⁹”

Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Reliability Coeffiens</i>	<i>Cronbach’s Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	10 item	0,733	<i>Reliabel</i>
Motivasi (X2)	5 item	0,748	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X3)	6 item	0,693	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	5 item	0,748	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 4.4 di atas terlihat bahwa setiap variabel memiliki *Cronbach’s Alpha* > 0,60. Dengan demikian semua variabel dapat dikatakan reliabel.

⁹ Masrukin, *Statistik Inferensial* (Kudus: Media Ilmu Press, 2008), 15.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien. Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *VIF* (*variance inflation factor*). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 .¹⁰ Untuk menunjukkan kurangnya multikolonieritas, nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 .

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh hasil uji multikolonieritas, sebagai berikut:

Tabel. 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			olerance	VIF
Constant)	-1,299	1,747		-,744	,459		
aya Kepemimpin an	,108	,029	,227	3,774	,000	,955	1,047
otivasi	,681	,059	,694	11,604	,000	,968	1,034
ingkungan Kerja	,120	,050	,143	2,401	,018	,981	1,019

¹⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam IBM SPSS 19 edisi 5* (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011), 105-106.

. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen mendapatkan nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Dengan cara ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1(sebelumnya).¹¹ Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Waston. Jika d terletak antara du dan (4-du) maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh hasil uji autokorelasi, sebagai berikut:

Tabel 4.9
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,899 ^a	,809	,804	,957	2,244

. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.6terlihat bahwa nilai D-W (d) = 2,244. Untuk menguji autokorelasi, bilangan DW dibandingkan dengan nilai du dan dl pada tabel Durbin-Watson dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) = 118 dan jumlah variabel bebas 3 (k=3). Korelasi.Berdasarkan tabel Durbin-Watson diperoleh nilai dl = 1,6479 dan nilai du = 1,7520. Karena hasil

¹¹Masrukin, *Statistik Inferensial* (Kudus: Media Ilmu Press, 2008), 86-87.

pengujiannya adalah $du < d < (4-du)$ atau $1,7520 < 2,244 < (4-1,7520) = 1,722 < 2,244 < 2,248$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variasi residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastsitas.”

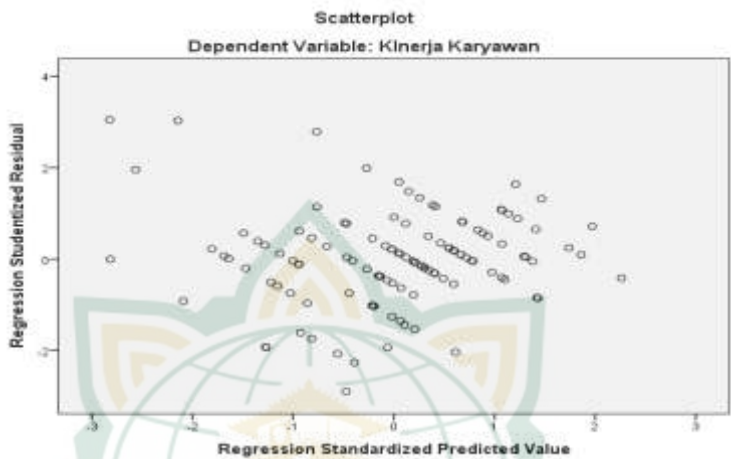
“Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu padascatterplot. Berdasarkan analisis:^{12,}”

- Ketika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada, maka membentuk pola tertentu yang teratur. Maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan SPSS diperoleh hasil uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam IBM SPSS 19 edisi 5* (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011), 139.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

“Berdasarkan diagram sebar, plot menunjukkan pola yang tidak jelas dan terdapat titik-titik sebar di atas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.”

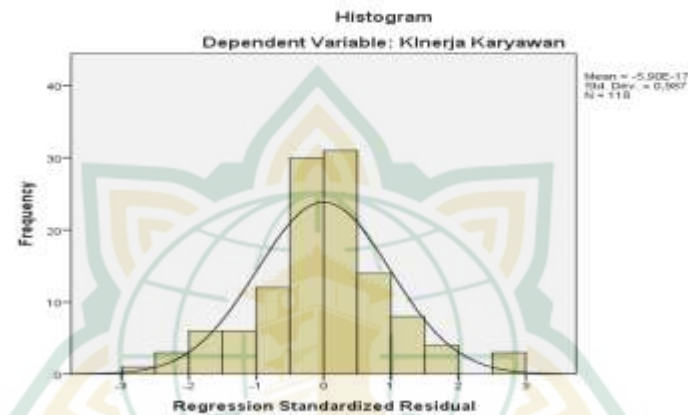
4. Uji Normalitas

“Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) dalam persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal dan nonnormal. Persamaan regresi dianggap baik bila memiliki data variabel independen dan variabel dependen hampir berdistribusi normal atau normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat melihat *probability plot*.¹³ Pada prinsipnya normalitas dapat dikenali dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik ketika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.”

¹³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam IBM SPSS 19 edisi 5* (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011), 105-106.

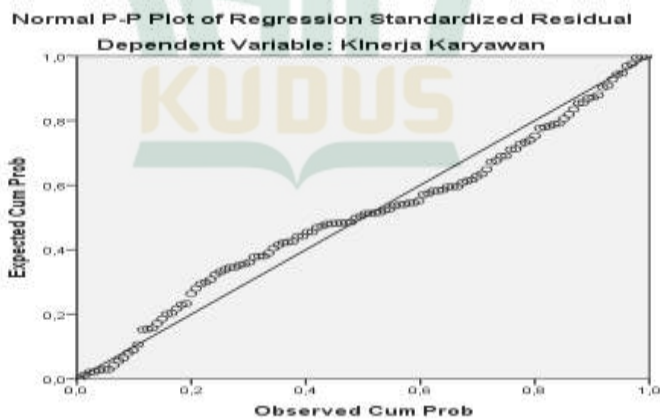
“Hasil uji normalitas data seperti yang ditunjukkan pada output SPSS menunjukkan bahwa data pemeriksaan normal. Untuk gambaran yang lebih detail silahkan lihat gambar berikut ini.”

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada histogram terlihat bahwa memiliki bentuk normal dan simetris, bukan kiri atau kanan. Plot probability normal menunjukkan bahwa distribusi data bertepatan di sekitar garis diagonal dan ini menunjukkan bahwa residu berdistribusi normal. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

“Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, terlepas dari apakah setiap variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif.¹⁴ Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menentukan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Zoya Jawa Tengah.”

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil SPSS Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.1299	1,747		-.744	,459		
Gaya Kepemimpinan	,108	,029	,227	3,774	,000	,955	1,047
Motivasi	,681	,059	,694	11,604	,000	,968	1,034
Lingkungan Kerja	,120	,050	,143	2,401	,018	,981	1,019

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.10 hasil SPSS menunjukkan bahwa persamaan regresi Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi

¹⁴ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2010), 61.

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Zoya di Jawa Tengah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,299 + 0,108X_1 + 0,681X_2 + 0,120X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

b₂ = koefisien regresi variabel motivasi

b₃ = koefisien regresi variabel lingkungan kerja

X₁ = gaya kepemimpinan

X₂ = motivasi

X₃ = kinerja karyawan

e = Variabel independen lain di luar model regresi

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar -1,299 mempunyai arti jika ada penurunan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,108 yang berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 10,8%. Ketika variabel lain dianggap konstan atau tidak dipengaruhi oleh faktor lain, koefisien ini menunjukkan bahwa nilai gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan semakin meningkat nilai gaya kepemimpinan.
- Koefisien regresi untuk motivasi (X₂) adalah 0,681 yang artinya setiap unit peningkatan motivasi meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 68,1%. Ketika variabel lain dianggap konstan atau tidak dipengaruhi faktor lain. Koefisiennya bertanda positif, yaitu jika terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan maka motivasi akan semakin meningkat dengan kinerja karyawan.

- d. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai 0,120. Jika lingkungan kerja meningkat satu unit maka kinerja karyawan meningkat 12%. Jikaditurunkan satu unit maka kinerja karyawan juga akan turun sebesar 12% tanpa dipengaruhi oleh faktorlain(factor lainnya tetap).
- e. Dari persamaan regresi tersebut factor utama (dominan) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar dibandingkan faktor lainnya adalah 0,681.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara bersamaan. Semakin mendekati nilai R^2 ke angka satu maka dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hasil analisis SPSS adalah sebagai berikut:¹⁵

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,899 ^a	,809	,804	,957	2,244

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa peresentase kontribusi pengaruh variabel independen (gaya

¹⁵ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2010), 66.

kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 80,4%. Atau ketiga variasi variabel independen yang digunakan dalam model (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) dapat menjelaskan sebesar 80,4% variasi variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya 19,6 % dipengaruhi atau tidak dijelaskan oleh variabel lain, yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, dengan asumsi:

- a. Tingkat signifikansi menggunakan 0,05
 - b. H0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t\text{-tabel}$
 - c. H0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t\text{-tabel}$
- Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,299	1,747		-,744	,459		
Gaya Kepemimpinan	,108	,029	,227	3,774	,000	,955	1,047
Motivasi	,681	,059	,694	11,604	,000	,968	1,034
Lingkungan Kerja	,120	,050	,143	2,401	,018	,981	1,019

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2-sisi) dengan derajat kebebasan df (n-k-1) atau 118-3-

1 = 114.¹⁶ Pada uji dua sisi, diperoleh hasil t tabel sebesar 1,980.

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat diketahui sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan t-hitung sebesar 3,774 dengan t tabel 1,980 dan $p\text{-value}$ 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 5%. Artinya t-hitung lebih besar dari t tabel ($3,774 > 1,980$). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t yaitu untuk variabel motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 11,604 dengan t tabel 1,980 dan nilai p sebesar 0,000 yaitu diantara 5% tingkat signifikansi. Angka t hitung lebih besar dari t tabel ($11,604 > 1,980$). Oleh karena itu, motivasi merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t yaitu untuk variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,401 dengan t tabel 1,980 dan nilai p sebesar 0,018 yaitu di bawah nilai signifikan 5%. Artinya nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,401 > 1,980$), sehingga lingkungan kerja merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menentukan apakah variabel independen (X) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dengan asumsi

¹⁶Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2010), 68-69.

kesimpulan diambil dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} dengan disposi:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak (ada pengaruh)

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima (tidak ada pengaruh)

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh Hasil Uji F sebagai berikut:¹⁷

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA^a

odel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
egression	330,904	3	110,301	58,358	,000 ^b
esidual	215,469	114	1,890		
otal	546,373	117			

. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13hasil SPSS di atas terlihat besarnya F_{hitung} sebesar 58,358 dengan nilai signifikansi 0,000. Pada tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$ df 1(jumlah variabel -1) atau $4-1 = 3$ dan df2 ($n-k-1$) atau $118-3-1 = 114$. Hasil F_{tabel} adalah 2,68.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan nilai F_{tabel} 2,68 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,358 > 2,68$) maka H_0 ditolak dan menunjukkan ada pengaruh. Dari sini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini, membuktikan bahwa Zoya di Jawa Tengah telah memberikan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan.

¹⁷ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2010), 67.

F. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Zoya Jawa Tengah

Gaya kepemimpinan merupakan fitrah, kebiasaan, tempramen, karakter dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.¹⁸ Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh besar dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik, karena gaya kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.¹⁹

Berdasarkan teori Hersey dan Blanchard, menyebutkan hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap atau fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan mengarahkan (*Telling*), gaya kepemimpinan melatih (*Selling*), gaya kepemimpinan mendukung (*Participating*) dan gaya kepemimpinan mendelegasikan (*Delegating*).²⁰ Jika pemimpin menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka akan memberikan dampak yang positif bagi para karyawannya yaitu akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

¹⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat* (Yogyakarta: BPFE. 2000), 183.

¹⁹ Rendyka Dio Siswanto dan Djambur Hamid, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefits PT.Freeport Indonesia," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 42, no. 1 (2017): 190.

²⁰ Hersey dan Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi Pendaya Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2004), 178-185.

secara signifikan terhadap kinerja karyawan Zoya di Jawa Tengah, dengan demikian hipotesis H_a dapat diterima.

Hasil uji-t menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan hitung sebesar 3,774 dengan t tabel 1,980 dan p -value 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 5%. Artinya nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,774 > 1,980$). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan merupakan variabel independen yang sebenarnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muizu dan Irfan tentang “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Deekey Shoes*”. Berdasarkan nilai t-hitung 2,402 sedangkan t-tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% adalah n dengan derajat kebebasan $80-1=79$, sehingga nilai kritis dari t-distribusi t-tabel adalah 1,9. Karena t-hitung $>$ t-tabel atau nilai signifikansi berada di bawah tingkat penelitian ($Sig = 0,019 < \alpha = 0,05$) maka H_0 tidak dapat diterima yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Deekey Shoes.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Zoya Jawa Tengah

Malayu Hasibuan juga menjelaskan dalam bukunya Organisasi dan Motivasi. Mengemukakan motivasi tersebut adalah untuk memberikan kekuatan pendorong yang menginspirasi seseorang untuk bersemangat dengan pekerjaannya, sehingga mereka dapat berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan upaya mereka untuk kepuasan.²¹ Motivasi tidak bisa tumbuh dengan sendirinya melainkan harus menggunakan berbagai cara agar motivasi kerja karyawan dapat tumbuh dengan baik. Selain memberikan insentif yang semestinya sebagai balas jasa yang harus diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya, pihak

²¹ S Juhaya Pradja, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 213-225.

perusahaan juga harus memberikan motivasi yang tepat sebagai alat untuk memacu semangat kerja karyawan.

Menurut Teori Abraham Maslow mengenai kebutuhan (Need), pada teorinya tingkatan (Hierarchy) kebutuhan merupakan yang memotivasi seorang buat melakukan suatu kegiatan, yaitu kebutuhan yang bertingkat-tingkat, yang kekuatannya tidak selaras satu demi satu buat memotivasi suatu kegiatan, termasuk pula yang dianggap bekerja. Urutan tadi berdasarkan yang terkuat hingga yang terlemah pada memotivasi terdiri berdasarkan:²²

- a. kebutuhan fisiologi (*physiological needs*). Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi, maka kebutuhan lain tidak akan bisa memotivasi manusia.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- c. Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri. (*self actualisation needs*), yaitu kebutuhan sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Zoya di Jawa Tengah, sehingga hipotesis Ha dapat diterima.

Hasil uji-t menunjukkan variabel motivasi (X2) menunjukkan t- hitung sebesar 11,604 dengan t tabel 1,980 dan nilai p sebesar 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 5%. Artinya nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($11,604 > 1,980$). Motivasi merupakan variabel

²² Handoko, T, Hani, *Organisasi Perusahaan* (Yogyakarta: BPFE, 1986), 263-267.

independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aurelia Potu tentang “*Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*” menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²³

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zoya Jawa Tengah

Menurut Supardi, lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang menghubungkan karyawan dengan lingkungan sekitarnya.²⁴ Lingkungan kerja yang baik adalah ketika karyawan dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang merugikan mungkin memerlukan lebih banyak pekerjaan dan waktu serta tidak mendukung desain sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Zoya di Jawa Tengah, sehingga hipotesis Ha dapat diterima.

Dari hasil uji-t variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,401 dengan t tabel 1,980 dan nilai ρ sebesar 0,018 yang berada di bawah taraf signifikan bawah 5%. Artinya nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,401 > 1,980$). Oleh karena itu, motivasi merupakan variabel independen yang sebenarnya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Potu “*Kepemimpinan, Motivasi Dan*

²³ Aurelia Potu, “Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado,” *Jurnal EMBA* 1, no. 4 (2013): 1208-1218, ISSN 2303-1174.

²⁴ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 26.

Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁵

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zoya Jawa Tengah

Berdasarkan hasil Uji F-hitung dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan jumlah F-hitung yang lebih besar dari F-tabel ($58,358 > 2,68$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan F -hitung lebih besar dari F-tabel ($58,358 > 2,68$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah dapat diterima.

Untuk memahami sejauh mana variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dilihat dari nilai adjusted R square sebesar 0,804 yang artinya variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 80,4% terhadap kinerja karyawan Zoya di Jawa Tengah, sisanya 19,6% dari 100% - 80,4% yang merupakan faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti, misalnya mengenai kedisiplinan, etos kerja, upah, budaya kerja dan lain sebagainya.

²⁵ Aurelia Potu, “Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado,” *Jurnal EMBA* 1, no. 4 (2013): 1208-1218, ISSN 2303-1174.

Sehingga gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dimasukan dalam penerapan penelitian ini karenamempengaruhi kinerja karyawan Zoya di Jawa Tengah.

