

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

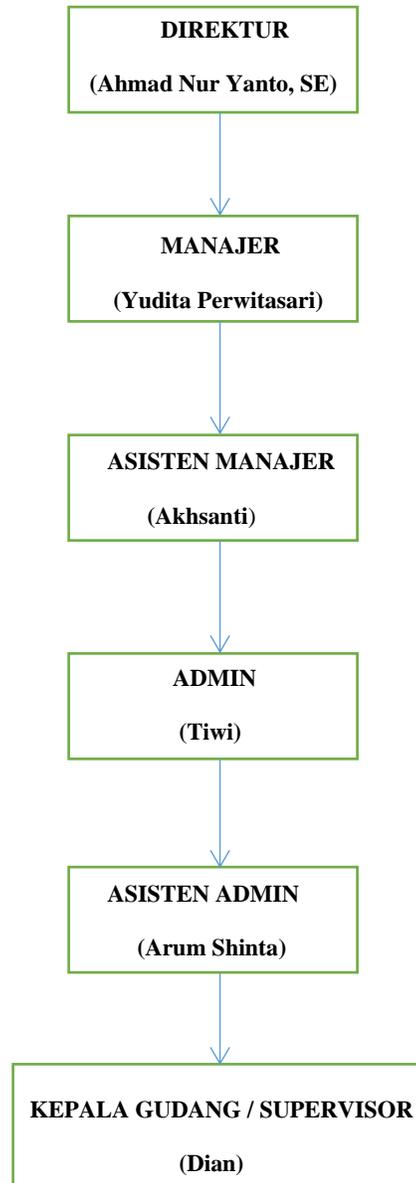
Penelitian ini dilakukan pada CV. Kirana Mas Homes (KMH). Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *handicraft* atau yang biasa dikenal dengan kerajinan tangan. Bahan-bahan dasar yang digunakan pada perusahaan ini adalah berbagai jenis tumbuhan-tumbuhan alam, seperti eceng gondok, rotan, kayu jati, kayu munggur, pelepah pisang, dan daun pandan. CV. Kirana Mas Homes (KMH) ini telah berdiri sejak 18 Mei 2011. Perusahaan ini bertempat di Glondong RT 04 RW 02, Tirtomartani, Kalasan, Sleman 55571, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia. Pada saat awal berdiri perusahaan ini hanya memiliki 4 orang pegawai, dan hingga sampai saat ini tahun 2019 perusahaan (KMH) telah memiliki 43 karyawan tetap dan 7 karyawan tidak tetap atau karyawan musiman yang biasanya di butuhkan pada saat produksi sedang padat. Karyawan tidak tetap juga bisa bertambah seiring dengan kebutuhan dari perusahaan saat itu.

Perusahaan ini memiliki fokus utama dalam penjualan di luar negeri atau ekspor. Produk produk yang di hasilkan semuanya akan di kirim ke berbagai negara seperti Amerika, dan negara-negara di kawasan benua Eropa seperti Spanyol, Belanda, dan Jerman. Di ekspor juga ke negara tetangga seperti Hongkong.

Produk yang di hasilkan juga memiliki berbagai macam, seperti anyaman keranjang, meja, kursi, cermin rias, dan berbagai hiasan-hiasan dinding dan berbagai olahan kayu lainnya.

1. Struktur Organisasi di CV. Kirana Mas Homes

Tabel 4.1 Struktur Organisasi CV. Kirana Mas Homess



2. Subjek Penelitian

CV. Kirana Mas Homes saat ini memiliki jumlah karyawan 50 orang. Dengan rincian 43 orang sebagai karyawan tetap dan 7 orang sebagai karyawan tidak tetap. Dalam penelitian ini responden yang di ambil adalah karyawan tetap yang berjumlah 43 orang.

Tabel 4.2

Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar	43
Kuesioner kembali	40
Kuesioner yang di olah	40

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 penelitian yang dilakukan di CV. Kirana Mas Homes (KMH) menyebar kuesioner sebanyak 43 kepada karyawan tetap, dan kuesioner yang kembali adalah sebanyak 40 dan semuanya dapat diolah.

3. Karakteristik Responden Penelitian

Dalam karakteristik responden ini menjabarkan data-data responden di CV. Kirana Mas Homes (KMH) serta menampilkan informasi berupa jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan terakhir responden beserta dengan jumlah dan persentasenya.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	24	60.0
Perempuan	16	40.0
Total	40	100.0

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja pada CV. Kirana Mas Homes (KMH), sebagian besar responden adalah kategori laki-laki yaitu sebanyak 24 responden (60,0%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase
> 20 tahun	3	7.5
21 - 30 tahun	9	22.5
31 - 40 tahun	13	32.5
41 - 50 tahun	12	30.0
51 - 60 tahun	2	5.0
61 - 70 tahun	1	2.5
Total	40	100.0

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan yang bekerja pada CV. Kirana Mas Homes (KMH), sebagian besar responden adalah kategori umur 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 13 responden (32,5%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
> 5 tahun	36	90.0
6 - 10 tahun	4	10.0
Total	40	100.0

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan yang bekerja pada CV. Kirana Mas Homes (KMH), sebagian

besar responden adalah kategori lama bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 36 responden (90%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.6

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Kategori	Frekuensi	Persentase
SD	1	2.5
SMP	5	12.5
SMA/K	29	72.5
D3	2	5.0
S1	3	7.5
Total	40	100.0

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan yang bekerja pada CV. Kirana Mas Homes (KMH), sebagian besar responden adalah kategori pendidikan terakhir SMA/K yaitu sebanyak 29 responden (72,5%).

B. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas dipergunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Dapat dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang hendak di ukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan adalah dengan melakukan korelasi Bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Berikut ini adalah hasil uji validitas tiap variabel dalam kuesioner penelitian:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik

Poin Pernyataan	Sig	Keterangan
X1.1	0.000	Valid
X1.2	0.000	Valid
X1.3	0.000	Valid
X1.4	0.000	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa setiap poin pertanyaan X1 Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Poin Pernyataan	Sig	Keterangan
X2.1	0.000	Valid
X2.2	0.000	Valid
X2.3	0.000	Valid
X2.4	0.000	Valid
X2.5	0.000	Valid
X2.6	0.000	Valid
X2.7	0.000	Valid
X2.8	0.000	Valid
X2.9	0.000	Valid
X2.10	0.001	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa setiap poin pertanyaan X2 Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Poin Pernyataan	Sig	Keterangan
X3.1	0.000	Valid
X3.2	0.000	Valid
X3.3	0.002	Valid
X3.4	0.000	Valid
X3.5	0.000	Valid
X3.6	0.000	Valid
X3.7	0.000	Valid
X3.8	0.000	Valid
X3.9	0.002	Valid
X3.10	0.002	Valid
X3.11	0.005	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa setiap poin pertanyaan X3 Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Poin Pernyataan	Sig	Keterangan
Y.1	0.000	Valid
Y.2	0.001	Valid
Y.3	0.002	Valid
Y.4	0.004	Valid
Y.5	0.002	Valid
Y.6	0.000	Valid
Y.7	0.000	Valid
Y.8	0.000	Valid
Y.9	0.009	Valid
Y.10	0.006	Valid
Y.11	0.000	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa setiap poin pertanyaan Y Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pernyataan tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan pengukuran sekali atau *One Shot*, yaitu dilakukan dengan cara mengukur sekali lalu kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan pernyataan lain atau dengan mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60.

Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik(X1)	0.644	Reliabel
Gaya Kepemimpinan(X2)	0.829	Reliabel
Disiplin Kerja(X3)	0.839	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.723	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dari 40 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam model analisis regresi linear berganda akan di uji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji sigifikansi untuk uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Signifikan
(constant)	13.281			
Motivasi Ekstrinsik	-0.198	0.217	-1.528	0.135
Gaya Kepemimpinan	0.318	0.145	2.267	0.030
Disiplin Kerja	0.620	0.107	4.587	0.000
F hitung	16.100			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0.537			

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 6

$$Y = 13.281 + (-0.198)X_1 + 0.318X_2 + 0.620X_3 + e$$

a. Uji Regresi Parsial (uji t)

1) Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t hitung -1.528 koefisien regresi (beta) -0.198 dengan probabilitas (p) = 0,135. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≥ 0.05 dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan tidak ada pengaruh motivasi ekstrinsik yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada CV. Kirana Mas Homes untuk mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

2) Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t hitung 2.267 koefisien regresi (beta) 0.318 dengan probabilitas (p) = 0,030. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0.05 dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Gaya Kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada CV. Kirana Mas Homes secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

3) Disiplin Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t hitung 4.587 koefisien regresi (beta) 0.620 dengan probabilitas (p) = 0.000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0.05 dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Disiplin

Kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada CV. Kirana Mas Homes secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,537. Artinya 53,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja. Dan sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak normal, uji ini menggunakan kolmogrov-smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78689741
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.502
a. Test distribution is Normal.		

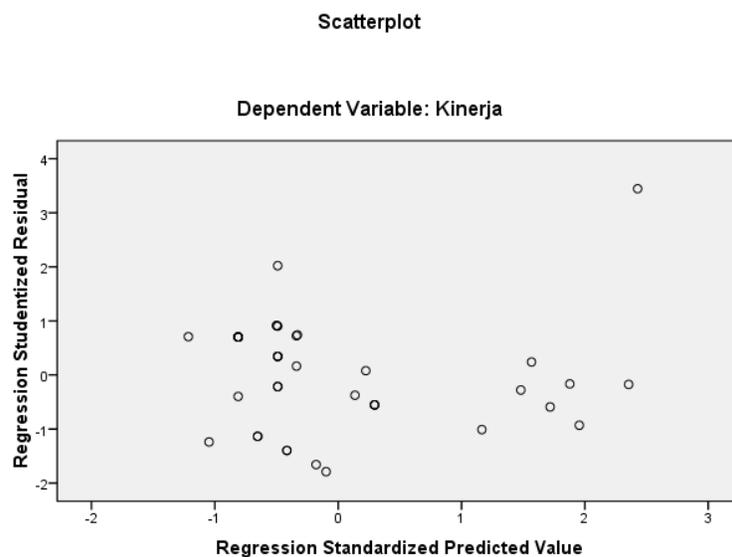
Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar $0,502 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap maka disebut Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji melalui gambar grafik Scatterplots dan uji Glejser.

1) Uji melalui gambar grafik Scatterplots



Gambar 4.1 Grafik Scatterplots

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 5

Berdasarkan gambar 4.1 dapat di ketahui bahwa titik-titik didalam grafik tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y di segala arah atau tidak beraturan. Maka pada model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji *Glejser*

Tabel 4.14 Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0.070	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0.918	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.699	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel independen tersebut lebih dari 0.050, maka dapat dikatakan pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0.706	1.416	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.603	1.658	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0.649	1.540	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja memiliki nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10,00 , maka dapat disimpulkan data tidak terjadi multikolinearitas.

D. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata mean, standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan interval sebagai berikut:

1,00 - < 1,79	= Sangat rendah / Sangat jelek
1,80 - < 2,59	= Rendah / jelek
2,60 - < 3,39	= Cukup
3,40 - < 4,19	= Tinggi / Bagus
4,20 – 5,00	= Sangat tinggi / Sangat bagus

1. Motivasi Ekstrinsik

Tabel 4.16

Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Ekstrinsik

Item Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Jika saya harus bekerja lebih keras, saya harus mendapatkan gaji lebih	40	3	5	4,00	0,716
Sangat penting bagi saya untu memiliki dorongan eksternal untuk bekerja agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik	40	4	5	4,07	0,267
Dorongan eksternal seperti bonus dan ketentuan / syarat perlu untuk menentukan seberapa baik saya melakukan tugas saya	40	3	5	4,05	0,749
Jika saya ditawarkan gaji yang lebih baik, saya akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik	40	3	5	4,15	0,483
MOTIVASI EKSTRINSIK				4,07	

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 40 responden atas pernyataan mengenai Motivasi Ekstrinsik berada dalam kategori tinggi karena rata-ratanya berada pada 4,07 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Sehingga dapat dikatakan motivasi ekstrinsik yang ada di CV. Kirana Mas Homes ini tinggi.

2. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.17

Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Saya selalu diberikan arahan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas	40	4	5	4,12	0,335
Pimpinan selalu memberikan petunjuk kepada pegawai dalam melaksanakan tugas	40	4	5	4,12	0,335
Pimpinan saya memberi instruksi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	40	3	5	4,08	0,350
Saya senang jika pimpinan melakukan pengawasan tugas / pekerjaan kepada pegawai	40	4	5	4,17	0,385
Pimpinan saya memberi dukungan penyelesaian tugas kepada pegawai	40	4	5	4,27	0,452
Saya senang jika pimpinan mengembangkan kemampuan kepada pegawai	40	4	5	4,48	0,506
Pimpinan saya memberikan semangat bekerja kepada pegawai	40	4	5	4,30	0,464
Pimpinan saya memberikan wewenang kepada pegawai dalam melaksanakan tugas tanggung jawab	40	4	5	4,15	0,362
Pimpinan saya selalu menekankan kerjasama dalam menyelesaikan tugas	40	3	5	4,10	0,441
Pimpinan saya selalu meminta masukan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan	40	3	5	3,92	0,526
GAYA KEPEMIMPINAN				4,17	

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 40 responden atas pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan berada dalam kategori tinggi

karena rata-ratanya berada pada 4,17 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Sehingga dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan yang ada di CV. Kirana Mas Homes ini bagus/baik.

3. Disiplin Kerja

Tabel 4.18
Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Item Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Saya selalu menaati jam masuk kerja	40	3	5	4,05	0,714
Saya selalu menaati jam istirahat	40	3	5	4,15	0,427
Saya selalu menaati jam pulang kerja	40	3	5	3,95	0,552
Saya selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan	40	3	5	4,15	0,533
Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan dalam pekerjaan	40	4	5	4,32	0,474
Saya selalu mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas	40	3	5	4,20	0,464
Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	40	4	5	4,27	0,452
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban	40	3	5	4,20	0,464
Saya menjalin hubungan baik dengan setiap unit kerja didalam perusahaan	40	4	5	4,40	0,496
Saya selalu bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan	40	4	5	4,25	0,439
Saya selalu menjaga nama baik dan menjunjung visi dan misi perusahaan	40	4	5	4,50	0,506
DISIPLIN KERJA				4,22	

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 40 responden atas pernyataan mengenai Disiplin Kerja berada dalam kategori tinggi karena rata-ratanya berada pada 4,22 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja yang ada di CV. Kirana Mas Homes ini sangat tinggi.

4. Kinerja Karyawan

Tabel 4.19
Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Saya memberikan sumbangan tenaga dan pikiran kepada perusahaan dengan ikhlas	40	3	5	4,35	0,580
Saya menunjukkan hasil kerja yang sempurna	40	3	5	3,97	0,357
Saya menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang diberikan perusahaan	40	4	5	4,05	0,221
Saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur	40	4	5	4,25	0,439
Saya mematuhi aturan atau nilai yang berlaku dalam perusahaan	40	4	5	4,10	0,304
Saya bekerja dengan baik dalam tim yang ada di perusahaan	40	3	5	3,90	0,441
Saya memotivasi rekan kerja saya dalam melaksanakan pekerjaan	40	3	5	4,00	0,320
Saya menunjukkan diri sebagai pribadi yang simpatik	40	3	5	3,82	0,501
Saya memiliki inisiatif tinggi	40	3	5	4,00	0,392
Saya cakap dalam menyelesaikan masalah	40	1	5	3,80	0,791
Saya mempunyai tanggung jawab yang tinggi	40	3	5	4,15	0,662
KINERJA KARYAWAN				4,03	

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0, Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 40 responden atas pernyataan mengenai Kinerja Karyawan berada dalam kategori tinggi

karena rata-ratanya berada pada 4,03 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan yang ada di CV. Kirana Mas Homes ini tinggi.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. KMH

Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -1,528 dengan probabilitas (p) sebesar 0,135 dimana angka tersebut tidak signifikan karena ($p \geq 0,05$). Berarti dengan adanya motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan CV. Kirana Mas Homes tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada karyawan CV. Kirana Mas Homes adanya kinerja yang baik tidak semata-mata disebabkan oleh adanya motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan, dan nilai motivasi ekstrinsik yang tinggi tidak dapat dijadikan tolak ukur bagi timbulnya kinerja karyawan yang baik. Hal itu disebabkan oleh masalah yang dominan bagi karyawan CV. Kirana Mas Homes yang diketahui saat wawancara dan observasi ulang, yaitu karena karyawan yang bekerja di perusahaan ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMP atau SMA/K yang beranggapan tidak terlalu memikirkan akan peningkatan karir dan karena faktor ekonomi keluarga, mereka tidak memiliki pekerjaan yang lain sehingga mereka hanya bekerja sesuai kemampuan dan kapasitasnya yang hanya lulusan SMP dan SMA/K yang mengakibatkan para karyawan bekerja tidak memikirkan atau terpengaruh akan adanya bonus dan faktor-faktor eksternal lainnya. Dengan hal itu yang karyawan butuhkan hanya bekerja untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga karyawan di CV. Kirana Mas Homes tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi ekstrinsik untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh Musoli dan Majang Palupi (2018), Leindra Dirianzani, Sugiono, dan Dewi Hardiningtyas (2015), dan Agustina Siwi Dharmayati (2015) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. KMH

Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,267 dengan probabilitas (p) sebesar 0,030 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$). Berarti dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai seperti yang dimiliki oleh pemimpin CV. Kirana Mas Homes memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya nilai yang tinggi dari gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes. Karyawan CV. Kirana Mas Homes merasa bahwa yang membuat mereka bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin mereka membuat karyawan merasakan adanya pengarahan yang jelas, dukungan yang positif, kepercayaan lebih yang diberikan kepada mereka. Sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dari karyawan tersebut.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hasil ini didukung oleh Sri Rustilah (2018), Faizatur Rohmah, Hesti Budiawati dan Riza Bahtiar Sulistyan (2019) dan Iqbal N, Anwar S, dan Haider N (2015) yang melakukan penelitian

tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. KMH

Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 4,587 dengan probabilitas (p) sebesar 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$). Berarti dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan CV. Kirana Mas Homes memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya tingkat disiplin kerja tinggi yang dimiliki oleh para karyawan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes. Suatu disiplin kerja merupakan tolak ukur dari kepribadian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan. Pada CV. Kirana Mas Homes disiplin yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat dan fokus dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya. Karena dengan adanya absensi menggunakan *fingerprnt* membuat para karyawan harus disiplin soal waktu. Dengan awal yang baik akan dihasilkan hasil yang baik juga.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018), Nova Syafrina (2017) dan Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo (2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.