

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Profil PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang

Grup Ching Luh didirikan pada tahun 1969 didirikan oleh Su Ching Luh. Sejak didirikan hampir 50 tahun yang lalu, Ching Luh telah memantapkan dirinya sebagai salah satu produsen sepatu olahraga terkemuka di dunia dengan lokasi produksi di Cina, Vietnam dan Indonesia. Saat ini, Ching Luh bekerja dengan beberapa merek olahraga terkemuka dunia termasuk adidas, FootJoy, Mizuno, Nike, dan Reebok, yang semuanya mengandalkan kemampuan dan keahlian Ching Luh untuk memberikan alas kaki terbaik di dunia. Saat ini Chingluh Group adalah salahsatu dari pabrik terbesar yang memproduksi sepatu olah raga dengan pelayanan yanngutuh dengan menyuplai merk-merk global ternama dengan pendapatan tahunnanlebih dari US 1 Milyar, dan mempunyai 80.000 karyawan.

4.1.2. Visi Misi PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang

1. Visi

- a. Berorientasi ke depan.
- b. Tidak dibuat berdasarkan kondisi pada saat ini.
- c. Mengekspresikan kreatifitas.
- d. Berdasar pada prinsip nilai-nilai yang mengandung penghargaan bagi masyarakat.

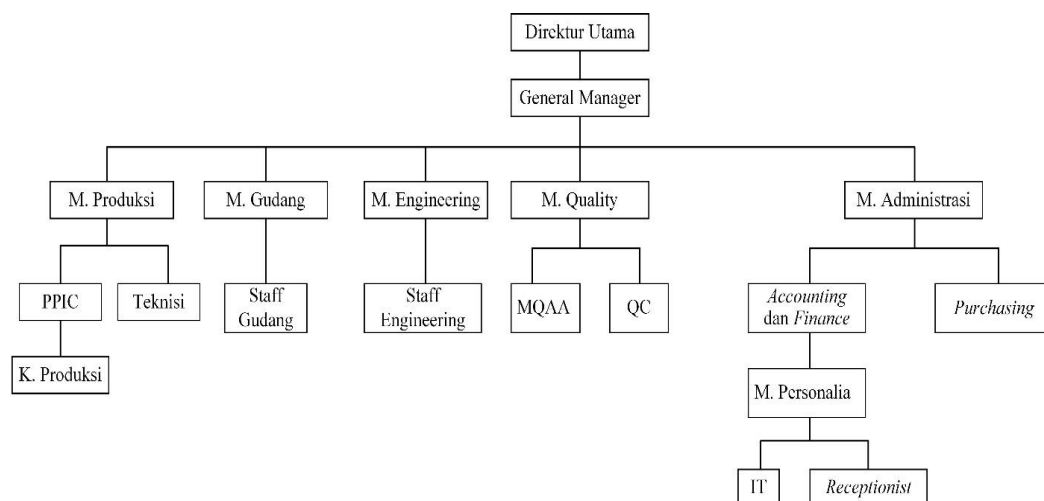
PT. Victory chingluh mempunyaI visi agar “Diakui sebagai pemimpin dalam pengembangan dan penyediaan sepatu atletik yang inovatif dan

berkelanjutan.”

2. Misi

PT. Victory Chingluh memiliki misi agar Karyawan yang diberdayakan Chingluh dapat mengembangkan dan memproduksi alas kaki atletik yang inovatif. Melalui penggunaan proses dan praktik yang berkelanjutan dan efisien, memberikan keunggulan kompetitif bagi pelanggannya.

4.1.3. Struktur Organisasi PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Uraian Tugas

a. Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama

- 1) Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan di perusahaan melakukan dan mengkoordinir semua departemen.
- 2) Memberhentikan dan mengangkat karyawan untuk menjabat sesuai struktur organisasi.
- 3) Memimpin rapat (meeting) manajerial.

- 4) Memotorisasi setiap pengeluaran keuangan perusahaan
- b. Tugas dan Tanggung Jawab General Manager
 - 1) Membawahi seluruh aktivitas perusahaan dari mulai perencanaan sampai dengan pengawasan.
 - 2) Mengorganisir dan membentuk struktur perusahaan, serta bertanggung jawab penuh terhadap Direktur Utama.
 - c. Tugas Manager Produksi
 - 1) Bertanggung jawab atas kegiatan produksi, mulai dari produksi sampai dengan (maintenance) pemeliharaan pabrik.
 - 2) Mengontrol jalannya pekerjaan produksi dari mulai bahan baku sampai ke produksi jadi.
 - d. Tugas Manager dan Tanggung Jawab Gudang
 - 1) Bertanggung jawab dan mengontrol atas kegiatan kinerja staf gudang terhadap penerimaan kedatangan barang yang dikirim oleh supplier.
 - e. Tugas Manager dan Tanggung Jawab Engineering
 - 1) Bertanggung jawab dan mengontrol atas kegiatan kinerja staf Engineering dalam membuat sampel sepatu yang akan diproduksi dan melakukan trial untuk membuat sepatu pada setiap komponen.
 - f. Tugas Manager dan Tanggung Jawab Quality
 - 1) Bertanggung jawab dan mengontrol atas kinerja masing - masing bawahannya dalam pengecekan kualitas sepatu yang dihasilkan.
 - 2) Membuat laporan kualitas sepatu B Grade & C Grade

g. Tugas Manager dan Tanggung Jawab Administrasi

- 1) Bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kegiatan administrasi perusahaan, baik faktor didalam perusahaan maupun arus perpajakan perusahaan.
- 2) Membuat laporan keuangan.
- 3) Mengurus dan menyele saikan hal - hal yang berkaitan dengan keuangan, seperti gaji karyawan, dan perhitungan biayas operasional perusahaan.

Manager administrasi membawahi

- a) Bagian Akuntansi
- b) Bagian Personalian
- c) Administrasi Pembelian

h. Tugas Bagian dan Tanggung Jawab PPIC

- 1) Memastikan pemenuhan permintaan dari bagian pemasaran.
- 2) Memastikan ketersediaan Raw dan Support material.
- 3) Bersama-sama dengan bagian gudang untuk merencanakan jadwal produksi dan rencana material.

i. Tugas Bagian dan Tanggung Jawab Teknisi

- 1) Memeriksa semua mes perusahaan. in produksi, alat – alat kerja dan listirik perusahan
- 2) Memperbaiki dan melakukan pemeliharaan mesin, alat alat kerja, listrik dan perusahaan.
- 3) Membuat laporan penggantian mesin atau alat - alat kerja yang tidak bisa di pakai lagi.

j. Tugas Kepala dan tanggung jawab produksi

- 1) Mengontrol jalannya proses produksi.
- 2) Menerima Surat Perintah Kerja (SPK) dan surat perintah Lembur (SPL) yang di buat oleh planner sebagai acuan pekerjaan yang harus di tangani terlebih dahulu.
- 3) Memilih kerjaan yang hubungan dengan order barang yang harus di kerjakan terlebih dahulu.
- 4) Membuat laporan kepada Manager produksi setiap bulannya.
- 5) Merencanakan, mengkoordinasi dan mengawasi jalannya kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah produksi didalam ruang lingkup perusahaan.
- 6) Melaporkan dan turut serta membantu dalam memecahkan masalah yang timbul dilingkungan pekerjaan atau produksi.
- 7) Membuat dan melaporkan hasil dari prooduksi. Menetapkan dan merencanakan rencana kerja agar lebih efektif dan efisien bagi kegiatan produksi yang telah dan akan dikerjakan oleh karyawan.

k. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Staff Gudang

- 1) Menerima barang masuk yang dikirim oleh supplier atas pemesanan barang dari bagian pembelian.
- 2) Bertanggung jawab penuh terhadap keluar masuknya bahan baku atau alat - alat kerja yang di gudang.
- 3) Memeriksa stock bahan baku yang tersedia di gudang.

- 4) Melayani setiap departemen yang membutuhkan bahan baku tetapkan. atas pekerjaannya.
 - 5) Membuat Laporan stock off name setiap akhir bulan.
- l. Tugas Bagian Staff Engineering
 - 1) Melakukan trial terhadap setiap komponen yang akan di produksi.
 - 2) Membuat sampel sepatu yang akan di produksi perusahaan.
 - 3) Membuat PFC (Proses Flow Chart) pada setiap bagian komponen sepatu.
 - m. Tugas Bagian Staff MQAA
 - 1) Melakukan audit internal diperusahaan sesuai jadwal dan melakukan pengecekan di setaip bagian yang sudah memiliki standart yang sudah di tetapkan oleh NIKE.
 - 2) Membuat Report daily audit.
 - 3) Membuat Report weekly audit.
 - n. Tugas Bagian QC
 - 1) Menetapkan standar sampel warna atas bahan dasar yang telah digunakan.
 - 2) Memisahkan sampel jadi atau setengah jadi yang belum dicek kualitasnya..
 - 3) Memastikan kualitas Raw and Support Material dan finished Good sesuai spesifikasi.
 - 4) Membuat keterangan bila ada barang Reject.
 - o. Tugas Bagian Accounting dan Finance
 - 1) Mengelola masuknya uang dan kuitansi biaya analisa.
 - 2) Menyelenggarakan dan mempersiapkan dana untuk kegiatan perusahaan, serta mengatur penerimaan dan pengeluaran uang.

- 3) Melakukan pembayaran kepada supplier tepat sesuai tempo.
- 4) Memastikan pembuatan jurnal, laporan keuangan dan income statement.
- 5) Melakukan penagihan kepada customer tepat waktu.
- 6) Mengajukan pesanan pembelian ke bagian pembelian atau Purchase akan datang. jatuh
- 7) Membuat estimasi mengenai penjualan minimal 3 bulan yang
- 8) Memberikan laporan pertanggung penjualan kepada direktur.
- 9) jawaban mengenai Mengambil masukan mengenai saingan untuk diteruskan kepada pemimpin.
- 10) Menyediakan stock barang untuk 2 bulan.
- 11) Memberikan masukan mengenai barang yang akan dibeli.
- 12) Memberikan masukan bila ada produksi baru.
- 13) Membuat budgeting pengeluaran.
- 14) Penjualan barang harus ada estimasi kurang lebih 2 bulan.

p. Tugas Bagian Purchasing

- 1) Melakukan penawaran dan negosiasi dengan beberapa supplier.
- 2) Membuat purchase order dari hasil penawaran dan negosiasi dengan daftar supplier terpilih.
- 3) Membuat laporan keuangan mingguan dan bulanan untuk Permintaan Pembelian (PP) dan Permintaan Pengeluaran Uang (PPU).
- 4) Melakukan evaluasi, seleksi, dan memantau kinerja supplier.
- 5) Menyelesaikan masalah yang ada dengan supp dengan kualitas bahan baku.

q. Tugas Manager Personalia

- 1) Menerima karyawan baru dan melakukan pendataan terhadap seluruh karyawan
- 2) Bertanggung jawab atas absensi karyawan sebagai bahan perhitungan gaji dan upah karyawan.
- 3) Menghitung dan membuat slip gaji karyawan.
- 4) Membagikan gaji karyawan dan melaporkannya pada bagian keuangan.
- 5) Membuat rekap gaji karyawan dan melaporkannya pada bagian keuangan
- 6) Membuat surat pernyataan (SP) terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
- 7) Membuat pengumuman setiap ada perubahan jam kerja atau hal lain yang menyangkut karyawan.

r. Tugas Bagian IT

- 1) Memastikan tidak ada masalah jaringan pada setiap system yang digunakan.
- 2) Memperbaiki jaringan yang bermasalah.

s. Tugas Bagian

- 1) *Receptionist* Menjawab panggilan telepon.
- 2) bersangkutan.
- 3) Menyambungkan panggilan masuk ke bagian atau divisi yang Mengurus surat - menyurat.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang. Kuesioner ini berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari 75 responden. Peneliti menggunakan penilaian dengan Skala Likert yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sudarmadi, (2019)

4.2.2. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Laki-Laki	49	65.3	65.3	65.3
Valid Perempuan	26	34.7	34.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 responden (65.3%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden (34,7%).

2. Usia

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	21 - 30 tahun	70	93.3	93.3	93.3
	31 - 40 tahun	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 70 responden (93,3%), karyawan yang berumur 31-40 tahun sebanyak 5 responden (6,7%).

3. Jenjang Pendidikan

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	SMA	50	66.7	66.7	66.7
	S1	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada variabel pendidikan, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 66,7% dari total responden. Sementara itu, responden yang memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 25 orang atau 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah, sedangkan sepertiga sisanya memiliki pendidikan tinggi.

4. Lama Bekerja

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	< 1 tahun	15	20.0	20.0	20.0
	2 - 3 tahun	31	41.3	41.3	61.3
	3 - 4 tahun	22	29.3	29.3	90.7
	>6 tahun	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja <1 tahun sebanyak 15 orang (20%) karyawan yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 31 orang (41,3%). Karyawan yang memiliki masa kerja 4-5 tahun sebanyak 22 orang (29,3%). Karyawan yang memiliki masa kerja >6 tahun sebanyak 7 orang (9,3%).

4.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengambil tingkat keputusan di gunakan dengan skala interval dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Skala Interval

Alternatif jawaban	Singkatan	Skala Interval
Sangat Tidak Baik	STB	1,00-1,79
Tidak Baik	TB	1,80-2,59
Kurang Baik	KB	2,60-3,39
Baik	B	3,40-4,19
Sangat Baik	SB	4,20-5,00

Sumber: Sudarmadi, (2019)

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berikut ini adalah hasil dari jawaban kuesioner yang telah di sebarakan pada penelitian ini untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Jumlah Jawaban Responden Berdasarkan
Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total al	Total Skor	Nilai Rata - Rata	K
		1	2	3	4	5				
A. Kecerdasan (Intelligence)										
1	Pemimpin saya mampu memahami dan menganalisis informasi dengan cepat dalam pengambilan keputusan	0	1	2	12	60	75	356	4,75	SB
2	Pemimpin saya memahami dinamika sosial dalam tim dan mampu menyesuaikan diri.	1	2	4	14	54	75	343	4,57	SB
B. Kedewasaan										
3	Saya bersedia bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadidalam tim saya.	1	1	15	15	43	75	323	4,31	SB
4	Saya menghormati pendapat anggota tim meskipun berbeda dengan pandangan saya.	0	2	16	29	28	75	308	4,11	B
C. Motivasi diri dan dorongan berprestasi										
5	Saya selalu memiliki semangat tinggi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional.	1	3	11	24	36	75	316	4,21	SB

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Total Skor	Nilai Rata - Rata	K
		1	2	3	4	5				
6	Saya memberikan dorongan dan dukungan kepada tim agar berkembang.	1	0	5	17	52	75	344	4,59	SB
D. Sikap-sikap hubungan manusiawi										
7	Pemimpin saya selalu menghargai pendapat bawahannya	1	1	5	19	49	75	339	4,52	SB
8	Pemimpin saya memberikan perhatian terhadap kebutuhan pribadi dan profesional bawahan	1	4	13	18	39	75	315	4,20	SB
E. Memiliki Pengaruh Yang Kuat										
9	Pemimpin saya memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi tim	0	2	12	23	38	75	322	4,29	SB
10	Pemimpin saya memberikan umpan balik yang membangun bagi tim	1	0	5	27	42	75	334	4,45	SB
D. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik										
11	Pemimpin saya selalu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada seluruh anggota tim	0	0	9	20	46	75	337	4,49	SB
12	Pemimpin saya membangun hubungan kerja yang harmonis	1	0	2	21	51	75	346	4,61	SB

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Total Skor	Nilai Rata - Rata	K
		1	2	3	4	5				
	dengan seluruh tim									
Jumlah		8	16	99	239	538	900	3983	4,43	SB
Presentasi		0,89	1,78	11,00	26,56	59,78	Rata - Rata			

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel gaya kepemimpinan diperoleh rata-rata skor 4,43 termasuk pada rentang skala 4,20-5,00 dengan sangat baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban sangat baik. Dari jawaban responden diatas di peroleh nilai tertinggi sebesar 4,75 ada pada pernyataan nomor satu “Pemimpin saya mampu memahami dan menganalisis informasi dengan cepat dalam pengambilan keputusan”, dan nilai terendah dari jawaban responden sebesar 4,11 ada pada pernyataan nomor empat “Saya menghormati pendapat anggota tim meskipun berbeda dengan pandangan saya”

2. Komunikasi (X₂)

Berikut ini adalah hasil dari jawaban kuesioner yang telah di sebarakan pada penelitian ini untuk variabel komunikasi (X₂) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Jumlah Jawaban Responden Berdasarkan Pada Variabel Komunikasi (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Total Skor	Nilai Rata-Rata	K
		1	2	3	4	5				
A. Pemahaman Pesan										
1	Saya merasa komunikasi di tempat kerja saya berjalan dengan efektif.	1	1	4	12	57	75	348	4,64	SB
2	Informasi yang saya	0	4	16	21	34	75	310	4,13	B

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Total Skor	Nilai Rata-Rata	K
		1	2	3	4	5				
	terima dari atasan jelas dan mudah dipahami.									
3	Komunikasi antara tim berjalan dengan baik dan tanpa hambatan.	1	0	18	29	27	75	306	4,08	B
B. Tindakan yang Dihasilkan dari Komunikasi										
4	Komunikasi yang saya terima memberikan arahan yang jelas mengenai langkah yang harus saya ambil.	2	1	7	26	39	75	324	4,32	SB
5	Komunikasi yang baik membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.	0	1	5	19	50	75	343	4,57	SB
6	Saya merasa bahwa komunikasi yang diberikan selalu disertai dengan instruksi yang jelas.	1	1	6	20	47	75	336	4,48	SB
C. Umpan Balik										
7	Saya menerima umpan balik yang jelas dan mudah dipahami dari atasan saya.	1	1	9	22	42	75	328	4,37	SB
8	Umpan balik yang diberikan dalam tim disampaikan dengan cara	1	1	8	22	43	75	330	4,40	SB

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Total Skor	Nilai Rata-Rata	K
		1	2	3	4	5				
	yang positif dan konstruktif.									
9	Perusahaan memiliki kebijakan yang jelas terkait pemberian umpan balik.	0	1	8	29	37	75	327	4,36	SB
10	Umpan balik yang saya terima membantu saya dalam mencapai target kerja yang lebih baik.	1	1	1	18	54	75	348	4,64	SB
Jumlah		8	12	82	218	430	750	3300	4,40	SB
Presentasi		1,07	1,60	10,93	29,07	57,33	Rata-Rata			

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada tabel diatas, tanggapan responden atas pernyataan variabel komunikasi diperoleh rata-rata skor 4,40 termasuk pada rentang skala 4,20-5,00 dengan kriteria sangat baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban sangat baik. Dari jawaban responden diatas di peroleh nilai tertinggi sebesar 4,64 ada pada pernyataan nomor satu dan sepuluh “Saya merasa komunikasi di tempat kerja saya berjalan dengan efektif, Umpan balik yang saya terima membantu saya dalam mencapai target kerja yang lebih baik”, dan nilai terendah dari jawaban responden sebesar 4,08 ada pada pernyataan nomor tiga “Komunikasi antara tim berjalan dengan baik dan tanpa hambatan”.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil dari jawaban kuesioner yang telah di sebarakan pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut

**Tabel 4. 9 Jumlah Jawaban Responden Berdasarkan
Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total		Total Skor	Nilai Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5					
A. Kualitas kerja											
1	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	1	0	3	15	56	75		350	4,67	SB
2	Saya memeriksa kembali hasil kerja saya sebelum menyerahkannya.	0	2	17	17	39	75		318	4,24	SB
B. Kerja Sama											
3	Anggota tim saya selalu membantu ketika dibutuhkan.	0	1	11	35	28	75		315	4,20	SB
4	Tugas dibagi secara adil didalam tim	0	1	10	25	39	75		327	4,36	SB
C. Tanggung Jawab											
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	0	1	5	23	46	75		339	4,52	SB
6	Saya mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan tanpa perlu diawasi secara ketat.	1	0	6	15	53	75		344	4,59	SB
D. Inisiatif											
7	Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya.	0	1	8	17	49	75		339	4,52	SB
8	Saya tetap berusaha mencari solusi meskipun menghadapi kendala atau hambatan	1	1	9	19	48	78		346	4,44	SB
E. Tingkat Absensi											
9	Saya selalu hadir sesuai dengan	0	1	5	16	52	74		341	4,61	SB

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total		Total Skor	Nilai Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5					
	jadwal kerja yang ditetapkan.										
10	Saya memiliki komitmen tinggi untuk hadir setiap hari kerja.	1	1	0	21	52	75		347	4,63	SB
Jumlah		4	9	74	203	462	752		3366	4,48	SB
Presentasi		0,53	1,20	9,84	26,99	61,44	Rata-Rata				

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel Kinerja Karyawan diperoleh rata-rata skor 4,48 termasuk pada rentang skala 4,20-5,00 dengan kriteria sangat baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban sangat baik. Dari jawaban responden diatas di peroleh nilai tertinggi sebesar 4,67 ada pada pernyataan nomor satu “Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi”, dan nilai terendah dari jawaban responden sebesar 4,20 ada pada pernyataan nomor tiga “Anggota tim saya selalu membantu ketika dibutuhkan”.

4.2.4. Uji Instrumen Data

1. Uji *Validitas*

Uji *Valid* digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Dimana

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan *Valid* dan
- jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak *Valid*,

Di peroleh nilai r_{tabel} sebesar 0,227 nilai r tabel ini selanjutnya di gunakan untuk kriteria *Validitas* item-item kuesioner. Untuk dapat dinyatakan *Valid* koefisien korelasinya harus lebih besar dari 0,227. Hasil pengujian

instrumen data *Validitas* penelitian pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) komunikasi (X₂) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji *Validitas*

Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N – 2)	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1	0,651	0,227	<i>Valid</i>
	2	0,611	0,227	<i>Valid</i>
	3	0,462	0,227	<i>Valid</i>
	4	0,349	0,227	<i>Valid</i>
	5	0,398	0,227	<i>Valid</i>
	6	0,628	0,227	<i>Valid</i>
	7	0,652	0,227	<i>Valid</i>
	8	0,572	0,227	<i>Valid</i>
	9	0,660	0,227	<i>Valid</i>
	10	0,603	0,227	<i>Valid</i>
	11	0,344	0,227	<i>Valid</i>
	12	0,629	0,227	<i>Valid</i>
Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N – 2)	Kriteria
Komunikasi (X ₂)	1	0,676	0,227	<i>Valid</i>
	2	0,511	0,227	<i>Valid</i>
	3	0,621	0,227	<i>Valid</i>
	4	0,603	0,227	<i>Valid</i>
	5	0,482	0,227	<i>Valid</i>
	6	0,543	0,227	<i>Valid</i>
	7	0,634	0,227	<i>Valid</i>
	8	0,643	0,227	<i>Valid</i>
	9	0,582	0,227	<i>Valid</i>
	10	0,669	0,227	<i>Valid</i>
Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N – 2)	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,771	0,227	<i>Valid</i>
	2	0,378	0,227	<i>Valid</i>
	3	0,297	0,227	<i>Valid</i>
	4	0,381	0,227	<i>Valid</i>
	5	0,576	0,227	<i>Valid</i>
	6	0,669	0,227	<i>Valid</i>
	7	0,581	0,227	<i>Valid</i>
	8	0,646	0,227	<i>Valid</i>
	9	0,774	0,227	<i>Valid</i>
	10	0,785	0,227	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *Validitas* menggunakan metode *Pearson Product Moment* dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) komunikasi (X₂) dan kinerja karyawan (Y), di peroleh hasil bahwa *Valid* untuk semua item pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Dimana

- a. Jika Nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel. dan
- b. Jika Nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$, maka instrument tidak reliabel

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,783	$> 0,60$	Reliabel
2.	Komunikasi (X_2)	0,795		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,780		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat disimpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) komunikasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

4.2.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. untuk menguji normalitas residual peneliti menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorv-Smirnov* (Uji K-S). Dimana

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Dan
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

Tabel 4. 12 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		75
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.43598805
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.096
	<i>Positive</i>	.096
	<i>Negative</i>	-.085
<i>Test Statistic</i>		.096
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.085 ^c

a. Test distribution is Normal.

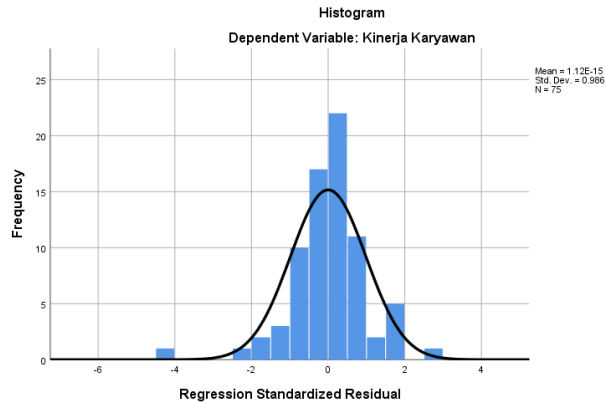
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS Versi 25

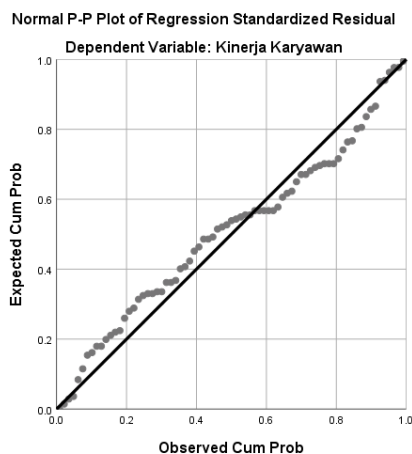
Berdasarkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap residual tak terdiferensiasi (unstandardized residual), diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,085. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang umum digunakan, yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini diperkuat dengan nilai statistik K-S sebesar 0,096, yang relatif kecil, serta nilai mean residual mendekati nol (0,0000000) dan standar deviasi 2,43598805. Dengan demikian, asumsi normalitas residual dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Uji Normalitas Metode Histogram

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.



Gambar 4. 3 Uji Normalitas Metode P-Plot

Pada gambar di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). dimana

- a. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari >0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya. Dan
- b. Jika nilai VIF lebih kecil dari <10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.405	2.469
	Komunikasi	.405	2.469

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. dan nilai VIF lebih kecil dari 10.0.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.14 Pedoman Uji Auto korelasi

Kriteria	Keterangan
$< 1,000$	Ada Auto korelasi
$1,100 - 1,550$	Tanpa Kesimpulan
$1,550 - 2,460$	Tidak ada Auto korelasi
$2,460 - 2,900$	Tanpa Kesimpulan
$> 2,900$	Ada Auto korelasi

Sumber: Algifari (2014:88)

Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.698	.689	2.470	2.523

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,523 yang berada diantara interval 2,460 – 2,900.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji ini peneliti menggunakan uji *Glejser* dengan ketentuan. Dimana

- Jika variabel independent signifikan secara statistik memiliki nilai signifikan (Sig) <0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas. Dan
- Jika variabel independent tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikan (Sig) >0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.541	2.078		3.148	.002
	Gaya Kepemimpinan	-.056	.058	-.172	-.961	.340
	Komunikasi	-.040	.064	-.111	-.621	.536

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) lebih besar dari 0,005 dapat di simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005.

4.2.6. Uji Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.382	3.763	3.025	.003
	Gaya Kepemimpinan	.603	.068	.722	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*
Sumber: Output SPSS Versi 25

Persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 11,382 + 0,603 X_1$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta yang bernilai 11,382 menunjukkan bahwa nilai tetap dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 11,382.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,603 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,603. koefisien regresi tersebut bernilai

positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif

Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.388	2.700		4.218	.000
	Komunikasi	.758	.061	.824	12.432	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 11,388 + 0,758 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta yang bernilai 11,388 menunjukkan bahwa nilai tetap dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 11,388.
- Nilai koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0,758 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,758. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	8.198	3.051		2.687	.009
	Gaya Kepemimpinan	.178	.085	.213	2.087	.040
	Komunikasi	.608	.094	.660	6.482	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 8,198 + 0,178 X_1 + 0,608 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,198 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada angka 8,198.
- Diperoleh nilai gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,178 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,178 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- Dari data diatas diperoleh nilai komunikasi (X_2) sebesar 0,608 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi maka nilai partisipasi variabel komunikasi bertambah sebesar 0,608 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

2. Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel tergantung dimana Jika nilai signifikan <0.05 , maka berkorelasi, jika nilai signifikan >0.05 , maka tidak berkorelasi.

Untuk mengambil tingkat hubungan di gunakan dengan pengukuran koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Internal koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,019	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,779	Kuat
0,800 - 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Menurut Sugiyono (2017: 184)

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	<i>Pearson Correlation</i>	1	.722**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	75	75
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.722**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	75	75

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,722 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Komunikasi (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
Correlations

		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.824**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	75	75
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.824**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	75	75

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,824 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary

				Std. Error	Change Statistics				
		<i>R</i>	<i>Adjusted R</i>	<i>of the</i>	<i>R Square</i>	<i>F</i>			<i>Sig. F</i>
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>Square</i>	<i>Square</i>	<i>Estimate</i>	<i>Change</i>	<i>Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Change</i>
1	.835 ^a	.698	.689	2.470	.698	83.012	2	72	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,835 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk memahami kontribusi atau persentase pengaruh dari gaya kepemimpinan (X₁) dan

komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilakukan uji determinasi yang dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.722 ^a	.521	.514	3.086

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau *r square* sebesar 0,521 atau sebesar 52,1% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,1% sisanya 47,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 25 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Variabel Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.824 ^a	.679	.675	2.526

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan output Model Summary, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,824 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,679 berarti bahwa 67,9% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi. Sedangkan sisanya, yaitu 32,1%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,675 mengindikasikan bahwa model telah disesuaikan dengan jumlah variabel, dan tetap menunjukkan bahwa sekitar 67,5% variasi dalam variabel

dependen dapat dijelaskan secara valid oleh model. Nilai Standar Error of the Estimate (2,526) menunjukkan rata-rata besar kesalahan prediksi, di mana semakin kecil nilainya, semakin baik model tersebut dalam memprediksi.

Tabel 4. 26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.835 ^a	.698	.689	2.470

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan
Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,698 atau sebesar 69,8% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan komunikasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 69,8% sisanya 30,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.7. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini diperoleh dengan cara membandingkan nilai signifikan dimana jika nilai sig <0.05 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ Rumus mencari t tabel $t_{tabel} = df = n - k = 75 - 3 = 72$, maka di peroleh nilai t_{tabel} sebesar = 1,993 Berikut hasil dari uji t:

Tabel 4. 27 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.382	3.763		3.025	.003
	Gaya Kepemimpinan	.603	.068	.722	8.911	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $8.911 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang.

Tabel 4. 28 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.388	2.700		4.218	.000
	Komunikasi	.758	.061	.824	12.432	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $12.432 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X₂) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0.05$, artinya bahwa variabel komunikasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang.

2. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana jika nilai $\text{sig} < 0.05$ atau jika nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh. Rumus mencari f_{tabel} : $df_1 = (k-1) = (3-1) = 2$ $df_2 = (n-k) = (75-3) = 72$, maka di peroleh nilai f_{tabel} sebesar 3,12

Tabel 4. 29 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1012.561	2	506.281	83.012	.000 ^b
	Residual	439.119	72	6.099		
	Total	1451.680	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $83.012 > 3,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang.

4.3. Pembahasan Penelitian

4.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t didapati nilai t_{hitung} sebesar $8.911 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Zaydan & Arif, 2023) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t didapati nilai t_{hitung} sebesar $12.432 > 1.993$ dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X₂) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0.05$, artinya bahwa variabel komunikasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Narpati (2024) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji F didapati nilai F_{hitung} sebesar $83.012 > 3,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan komunikasi (X₂) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Sutoro, (2024) secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.