

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum PT Hasil Abadi Perdana.

PT Hasil Abadi Perdana merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan minyak goreng kelapa sawit yang berada di kota Surabaya. PT Hasil Abadi Perdana beralamat di Jalan Rungkut Industri II / 8, Surabaya dan memiliki kode pos perusahaan 60293. Perusahaan ini berdiri diatas lahan 13.550 m².

Dalam melakukan segala aktivitas perusahaannya, PT Hasil Abadi Perdana ditunjang oleh tenaga inti yang berpengalaman dan tenaga muda yang terdidik, serta tersedianya sarana kerja dan peralatan yang dimiliki. Berdasarkan pengalaman-pengalaman yang telah diserap dan didapat para pengelola perusahaan dan pengarahan serta pembinaan yang telah dilaksanakan kepada staf, memungkinkan PT. Hasil Abadi Perdana mengembangkan produk yang terbaik.

Dalam perusahaan ini setiap karyawan berhak atas pelatihan untuk pengembangan keterampilan dan kompetensinya secara terus menerus. Perusahaan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan diri bagi karyawan secara internal dan eksternal untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Prosedur pelaksanaan pelatihan akan diatur dalam peraturan tersendiri. Perusahaan ini memiliki hari kerja yang dimulai dari hari senin sampai dengan hari sabtu.

Pada awalnya PT Hasil Abadi Perdana didirikan pada tanggal 15 November 1983 oleh keluarga besar Tjokrosetio. 2 tahun kemudian, atau lebih tepatnya pada tahun 1985 perusahaan ini memulai kegiatan komersialnya sebagai prabik pengolahan

minyak goreng kelapa sawit. 10 April tahun 1999 kepemilikan perusahaan diambil alih sepenuhnya oleh Bapak Dpl. Ing Harjanto Tcokrosetio.

PT Hasil Abadi Perdana memiliki suatu visi dan misi. Visi yang dimiliki oleh PT Hasil Abadi Perdana adalah untuk menjadi perusahaan penghasil produk minyak kelapasawit dan produk turunannya yang terbaik dengan brand yang kuat di Indonesia (terutama pada Indonesia Timur). Sedangkan Misi yang dimiliki oleh PT Hasil Abadi Perdana adalah untuk memberikan kepuasan pelanggan dengan menyediakan produk yang aman, bermutu dan kompetitif serta ketersediaan produk yang bersifat kontinu.

Produk PT Hasil Abadi Perdana merupakan bahan pembantu untuk produksi olahan lainnya seperti mie instant, health care, biscuit, oleochemical, dan produk lainnya. Selain itu, PT Hasil Abadi Perdana juga memiliki beberapa produk minyak kelapa sawit kemasan dengan merk dagang Harco Mas, Ikan Mas, dan Jangkar Mas. Minyak goreng kemasan ini merupakan magnet bagi ibu-ibu rumah tangga dikarenakan selain hasil produksinya yang berkualitas namun harganya pun cukup terjangkau. Selain mengeluarkan produk untuk dalam negeri, PT Hasil Perdana juga melebarkan sayapnya dengan meluncurkan produk untuk ekspor luar negeri dalam bentuk minyak goreng kemasan sesuai pesanan yang diminta dari pembeli.

2. Gambaran Umum Responden.

Responden penelitian ini sebanyak 66 orang yaitu para pekerja atau pegawai yang bekerja pada PT Hasil Abadi Perdana. Dari 66 responden yang diteliti, dapat diketahui beberapa hal tentang responden yaitu Usia, Jenis Kelamin, Status, Lama Bekerja dan Pendidikan Terakhir yang dimiliki responden. Untuk lebih jelasnya, berikut ini diuraikan dari identitas responden tersebut.

1.1 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Umur responden yang diteliti cukup bervariasi, dan dikelompokkan menjadi 5 kelompok umur yaitu kurang dari 25 tahun, antara 25 – 30 tahun, 31 – 35 tahun,

36 – 40 tahun, dan di atas 40 tahun. Jumlah responden untuk masing-masing kelompok umur dapat dilihat pada tabel

Tabel 1
Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Usia	Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 25 tahun	10	15,15 %
25 – 30 tahun	16	24,24 %
31 – 35 tahun	10	15,15 %
36 – 40 tahun	9	13,63 %
> 40 tahun	21	31,81 %
Jumlah	66	100 %

Sumber : Data Primer diolah

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa sebaran responden yang bekerja pada PT Hasil Abadi Perdana dengan usia kurang dari 25 tahun sebesar 10 responden (15,15 %), 25 – 30 tahun sebesar 16 responden (24,24 %), 31 – 35 tahun sebesar 10 responden (15,15 %), 36 – 40 tahun sebesar 9 responden (13,63 %) dan lebih dari 40 tahun sebesar 21 responden (31,81 %)

1.2 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 66 orang yang diteliti, terdapat jumlah sebaran dari responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang dapat dilihat pada tabelberikut ini



Tabel 2

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Laki Laki	42	63,66%
Perempuan	24	36,36%
Jumlah	66	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa sebaran responden yang bekerja pada PT Hasil Abadi Perdana dengan berjenis kelamin laki laki sebesar 42 responden (63,66 %), dan dengan pekerja yang berjenis kelamin perempuan sebesar 24 responden (36,36 %)

1.3 Deskripsi Responden berdasarkan Status

Status responden yang dimaksud adalah status pernikahan, yaitu sudah menikah dan belum menikah Dari 66 orang yang diteliti, terdapat jumlah sebaran dari responden dengan status hubunganyang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3

Deskripsi Responden berdasarkan Status

Status	Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Belum Menikah	26	39,39 %
Sudah Menikah	40	60,60 %
Jumlah	66	100 %

Sumber : Data Primer diolah

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa data sebaran responden yang masih bekerja pada PT Hasil Abadi Perdana dengan status belum menikah sebesar 26 responden (39,39 %), dan dengan status sudah menikah sebesar 40 responden (60,60 %)

2.4 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Dari sebanyak 66 orang yang akan menjadi subjek dari penelitian ini, terdapat jumlah sebaran dari responden dengan lama bekerja atau masa kerjanya dapat dilihat pada tabel di bawah berikut ini

Tabel 4
Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	
	Frekuensi	Prosentase
3 – 5 tahun	27	40,90 %
5 – 10 tahun	12	18,18 %
11 – 15 tahun	11	16,66 %
>15 tahun	16	24,24 %
Jumlah	66	100 %

Sumber : Data Primer diolah

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa sebaran responden yang bekerja pada PT Hasil Abadi Perdana dengan masa kerja responden 3 – 5 tahun sebesar 27 responden (40,90 %), masa kerja selama 5 – 10 tahun sebesar 12 responden (18,18 %), masa kerja selama 11 – 15 tahun sebesar 11 responden (16,66 %), dan dengan masa kerja responden lebih dari 15 tahun sebesar 16 responden (24,24 %)

1.4 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari 66 orang yang diteliti, terdapat jumlah sebaran dari responden dengan pendidikan terakhir yang telah ditempuh dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5
Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	
	Frekuensi	Prosentase
SD	0	0 %
SLTP	0	0 %
SMA	33	50 %
Perguruan Tinggi	33	50 %
Jumlah	66	100 %

Sumber : Data Primer diolah

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa sebaran responden yang bekerja pada PT Hasil Abadi Perdana dengan pendidikan terakhir SD dan SLTP tersebar rata dengan masing – masing 0 responden (0 %), dan pendidikan terakhir SMA dan Perguruan Tinggi tersebar rata dengan masing – masing 33 responden (50 %).

2. Deskripsi Peubah.

Berikut ini disajikan deskripsi responden yang menggambarkan tanggapan responden atas semua pernyataan yang ada di kuisioner. Responden diminta untuk memberikan tanggapan dengan cara memberikantanda cek (V) pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju

(CS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Uraian lebih lanjut tentang deskripsi peubah adalah sebagai berikut.

2.1 Deskripsi Peubah Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Tanggapan responden terhadap item Gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 6

Diskripsi Tanggapan Responden Pada Peubah Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	28	42,42	23	34,84	15	22,72	0	0	0	0
X1.2	7	10,60	28	42,42	30	45,45	1	1,5	0	0
X1.3	12	18,18	24	36,36	28	42,42	2	3,03	0	0
X1.4	23	34,84	23	34,84	20	30,30	0	0	0	0

Sumber : Data Primer diolah

X1.1 :Pemimpin dengan tipe gaya kepemimpinan Kharismatik sesuai dengan saya (mampu memberikan semangat & antusiasme keseluruhan anggota tim untuk dapat bergerak & mencapai tujuan sesuai keinginan).

X1.2 :Pemimpin dengan tipe gaya kepemimpinan Transaksional sesuai dengan cara saya bekerja (dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan / akibat terhadap kontribusi yang diberikan oleh anggota terhadap organisasi).

X1.3 : Pemimpin dengan ripe gaya kepemimpinan Transformasional sesuai dengan cara saya bekerja (pemimpin yang mampu membawa organisasi pada tujuan baru yang lebih besar dan belum pernah dicapai.

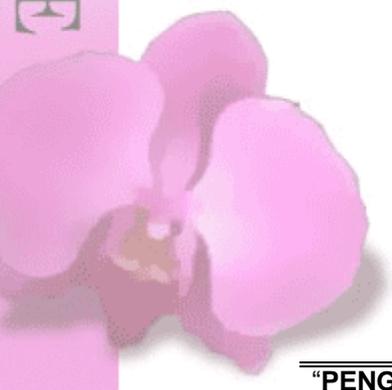
X1.4 :Pemimpin dengan tipe gaya kepemimpinan Visioner sesuai dengan cara saya bekerja (Seorang pemimpin yang mampu membuat suatu visi yang terarah dan jelas mengenai pemahaman tentang masa depan yang lebih mantap & peningkatan mutu lebih yang terarah)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memilih item dari XI adalah pada item yaitu pemilihan mengenai Gaya Kepemimpinan Kharismatik, sehingga hal ini membuat pemilihan item X1.2 terlihat lebih besar dari item item lain.

2.2 Deskripsi Peubah Motivasi

Motivasi menurut pengertian nya adalah sebuah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tanggapan yang telah diambil dari responden terhadap item Gaya kepemimpinan dapat dilihatpada tabel di bawah ini



Tabel 7

Diskripsi Tanggapan Responden Pada Peubah Motivasi (X2)

Item	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	20	30,30	39	59,09	7	10,06	0	0	0	0
X2.2	17	25,75	41	62,12	7	10,06	1	1,5	0	0
X2.3	11	16,66	40	60,60	15	22,72	0	0	0	0
X2.4	14	21,21	30	45,45	22	33,33	11	16,60	0	0
X2.5	15	22,72	39	59,09	11	16,66	1	1,5	0	0

Sumber : Data Primer diolah

X2.1 :Tanggung Jawab yang diberikan mampu meningkatkan motivasi saya dalam bekerja

X2.2 :Pengakuan dari hasil kerja yang telah dilakukan mampu meningkatkan motivasi saya dalam bekerja

X2.3 :Pencapaian prestasi kerja yang dapat diraih mampu meningkatkan motivasi saya dalam bekerja

X2.4 :Gaji yang diperoleh mampu meningkatkan motivasi saya

X2.5 :Memiliki hubungan pribadi baik dengan antar tenaga kerja mampu meningkatkan motivasi saya

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memilih item dari X2 adalah pada item yaitu pemilihan mengenai Tanggung Jawab yang diberikan, sehingga hal ini membuat pemilihan item X2.1 terlihat lebih besar dari item item lain

2.3 Deskripsi Peubah Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu acuan dalam bekerja agar pekerjaan yang dikerjakan dapat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan menjaga agar produktivitas kerja untuk terus berjalan. Tanggapan responden terhadap item Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 8

Diskripsi Tanggapan Responden Pada Peubah Disiplin Kerja (X3)

Item	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	10	15,15	42	63,63	14	21,21	0	0	0	0
X3.2	7	10,60	41	62,16	17	25,75	1	1,5	0	0
X3.3	10	15,15	35	53,03	20	30,30	1	1,5	0	0
X3.4	8	12,12	45	68,18	12	18,18	1	1,5	0	0
X3.5	7	10,60	37	56,06	22	33,33	0	0	0	0

Sumber : Data Primer diolah

X3.1 : Saya bekerja di perusahaan sesuai dengan kualitas disiplin kerja yang telah ditetapkan

X3.2 : Kuantitas pekerjaan yang tinggi tidak mempengaruhi disiplin kerja saya

X3.3 : Kompensasi (saran, arahan, atau perbaikan) mampu meningkatkan disiplin kerja

X3.4 : Memiliki konservasi yang baik (penghormatan terhadap aturan dan berani mencegah hal yang bertentangan dengan aturan) meningkatkan disiplin kerja yang telah ada

X3.5 : Lokasi tempat tinggal saya tidak mempengaruhi disiplin kerja saya

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memilih item dari X3 adalah pada item yaitu pemilihan mengenai Kualitas Disiplin Kerja, sehingga hal ini membuat pemilihan item X3.1 terlihat lebih besar dari item item lain

3.4. Deskripsi Peubah Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja menurut pengertian nya adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan

Tanggapan responden terhadap item Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 9

Diskripsi Tanggapan Responden Pada Peubah Produktivitas Kerja (Y)

Item	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	4	6,06	17	25,75	35	53,03	9	13,63	1	1,5
Y2	3	4,5	19	28,78	24	36,36	19	28,78	1	1,5
Y3	3	4,5	19	28,78	26	39,39	16	24,24	2	3,03

Sumber : Data Primer diolah

Y1 : Beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja saya

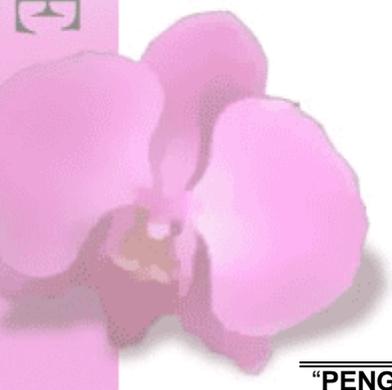
Y2 : Kapasitas kerja yang dimiliki mempengaruhi produktivitas kerja saya

Y3 : Beban tambahan akibat lingkungan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja saya

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memilih item dari Y adalah pada item yaitu pemilihan mengenai Beban Tambahan Akibat Lingkungan Kerja, sehingga hal ini membuat pemilihan item Y1 terlihat lebih besar dari item item lain

3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk menguji apakah item-item dalam kuisisioner valid (tepat) dan reliabel (handal) atau tidak, jika valid dan reliabel maka item-item dalam kuisisioner tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan indeks *product moment* (r hitung) dengan nilai kritisnya yang mana r dapat dicapai dengan rumus (Arikunto, 2002:146) setelah nilai r (disebut dengan r hitung) diperoleh maka selanjutnya membandingkan antara probabilitas r dengan α yang ditetapkan (0,03) bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,03 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. seperti disajikan pada tabel-tabel di bawah ini.



Tabel 10

Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel

Item	R	Signifikansi	Keterangan
X1 (Gaya kepemimpinan)			
X1.1	0.468	0.000	Valid
X1.2	0.730	0.000	Valid
X1.3	0.705	0.000	Valid
X1.4	0.570	0.000	Valid
X2 (Motivasi)			
X2.1	0.878	0.000	Valid
X2.2	0.926	0.000	Valid
X2.3	0.950	0.000	Valid
X2.4	0.839	0.000	Valid
X2.5	0.931	0.000	Valid
X3 (Disiplin Kerja)			
X3.1	0.885	0.000	Valid
X3.2	0.910	0.000	Valid
X3.3	0.912	0.000	Valid
X3.4	0.905	0.000	Valid
X3.5	0.886	0.000	Valid
Y (Produktivitas Kerja)			
Y.1	0.887	0.000	Valid
Y.2	0.973	0.000	Valid
Y.3	0.970	0.000	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas, didapatkan bahwa semua item dari variabel X1, X2, X3, dan Y sudah valid. Terlihat dari nilai correlation (r) untuk masing-masing item valid yang lebih besar dari nilai r tabel 0.243, atau dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0.05. Oleh karena itu, maka dapat diambil 17 item sudah valid (X1=4, X2=5, X3=5,dan Y=3) dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel)

bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan Alpha Cronbach. Bila nilai kurang dari 0.6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan tabel di bawah

Tabel 11

Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Butir	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	4	0.449	Tidak reliabel
Motivasi (X2)	5	0.942	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	5	0.940	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	3	0.939	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa variabel X2, X3, dan Y yang digunakan memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach masing-masing lebih besar dari 0.6, tetapi variabel X1 tidak reliabel. Dengan hasil ini maka masih dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

4. Uji Ansumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus memenuhi persyaratan tertentu artinya model regresi harus terhindar atau bebas dari beberapa hal yaitu:

- a) Tidak ada multikolinieritas antar kesalahan
- b) Terhindar dari heterokedastisitas atau harus homokedastisitas dimana kesalahan sama untuk setiap periode.
- c) Harus memenuhi distribusi normal.

Untuk itu, maka dilakukan mengujikan asumsi klasik terhadap ketiga hal tersebut sehingga diperoleh model regresi yang sempurna



4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, peubah bebas dan peubah terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas digunakan normal probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal

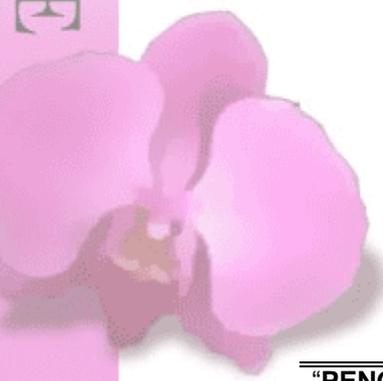
Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Gozali, 2001:77). Gambar pada plotting (lampiran 4) menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang diperoleh dari model regresi berdistribusi normal. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah:

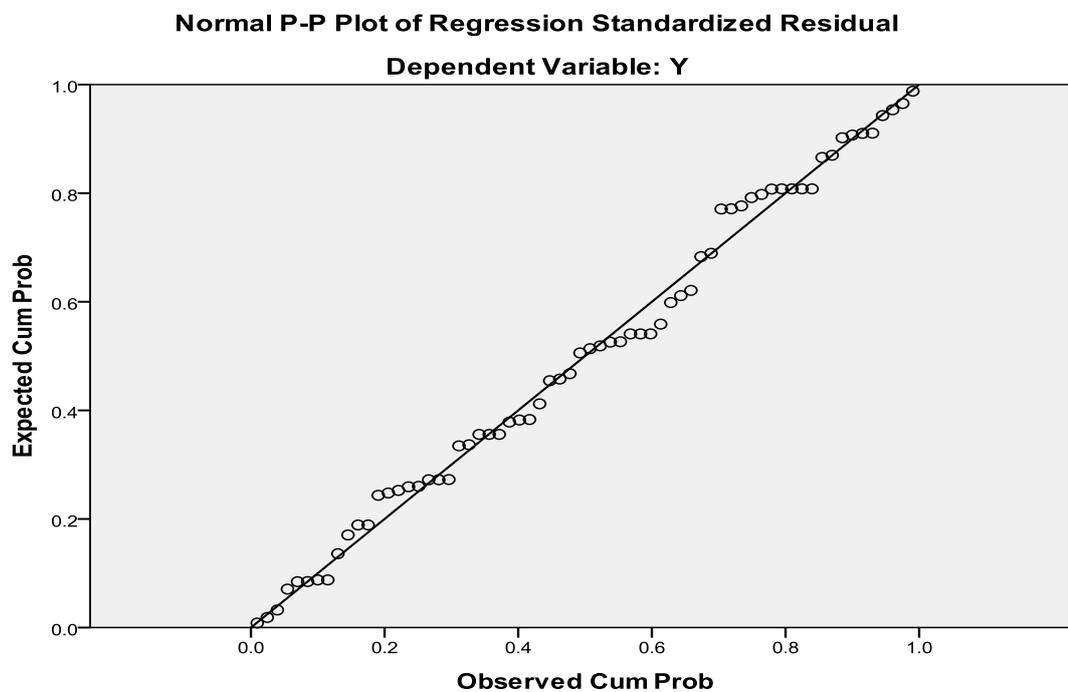
H_0 : Sebaran residual berdistribusi normal

H_1 : Sebaran residual tidak berdistribusi normal

Untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan grafik histogram dan normal P-P plot serta one-sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut:



Gambar 3.0
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah

Dari grafik P-P plot pada gambar 2 didapatkan bahwa data observasi berada di sekitar garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan.

4.2 Uji Heterodeksitas

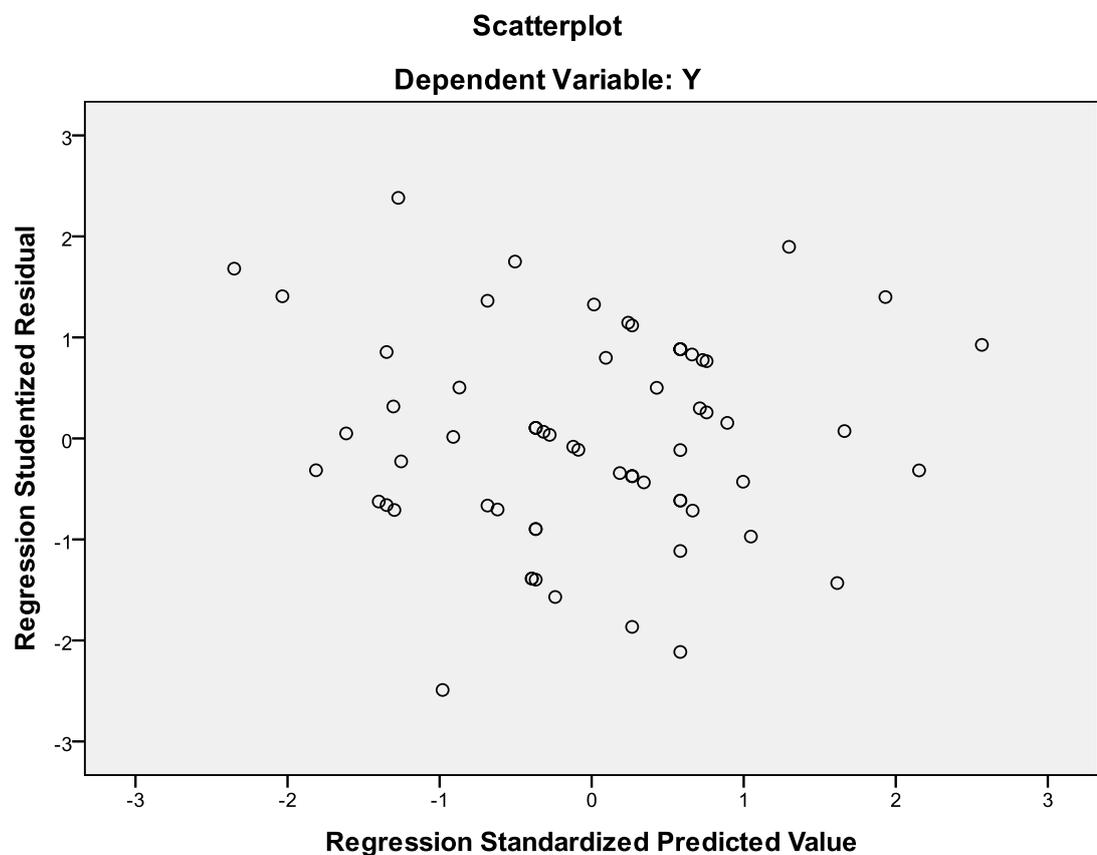
Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik harus terbebas dari heterokedastisitas, jika ada pola-pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka ada heterokedastisitas. Jika ada pola yang

kelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 4
Hasil Uji Heterodeksitas



Sumber : Data Primer diolah

Dari hasil *scatterplot* pada gambar 3 diatas, terlihat titik-titik tersebar secara acak (tak berpola) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan dari hasil pengujian dengan uji glejser pada tabel 5, didapatkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel terhadap absolute residualnya lebih besar dari α (0.05),

yang artinya bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi (ragam residual homogen).

4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik selanjutnya tidak terjadi multikolinearitas. Salah satu metode yang digunakan dalam menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Di dalam suatu hasil penhujian dengan metode multikolinearitas apabila jika nilai VIF yang dihasilkan $>$ (lebih besar dari) 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan hal sebalik nya apabila jika nilai VIF $<$ (lebih kecil dari) 10 maka tidak terjadi multikolinierita

Tabel 12

Uji Multikolinearitas dengan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan (X1)	0.809	1.236
Motivasi (X2)	0.349	2.862
Disiplin Kerja (X3)	0.343	2.918

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas didapatkan bahwa semua nilai VIF dari masing-masing variabel bebas yang memiliki nilai kurang dari 10 dengan nilai tolerance lebih besar dari 0.1. Asumsi terpenuhi yang artinya antar variabel bebas tidak terdapat korelasi yang kuat (tidak terdapat multikolinieritas).

5. Analisis Regresi Berganda

Untuk selanjutnya dilakukan analisis regresi yang berguna untuk mendapatkan pengaruh variabel-variabel bebas (X1 (Gaya kepemimpinan), X2 (Motivasi), dan X3 (Disiplin Kerja)) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa

tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 18 didapatkan ringkasan seperti berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Signifikan	Keterangan
Konstanta	-4.179			
Gaya kepemimpinan (X1)	0.480	3.266	0.002	Signifikan
Motivasi (X2)	0.039	0.271	0.787	Tidak signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0.274	1.810	0.075	Tidak signifikan
α		= 0.050		
Koefisien Determinasi (R ²)		= 0.368		
F-hitung		= 12.029		
F-tabel (F _{3,62,0.05})		= 2.753		
Signifikansi F		= 0.000		
t-tabel (t _{62,0.05})		= 1.999		

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = -4.179 + 0.480 X1 + 0.039 X2 + 0.274 X3 + e_i$$

1. Konstanta (a) sebesar -4.179 menunjukkan besarnya Produktivitas Kerja apabila tidak terjadi perubahan peubah Gaya Kepemimpinan (X1), karakteristik Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

2. Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Beta (Y)

Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai 0,480 yang berarti apabila terjadi perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel keputusan pembelian (Y) sebesar 0.480 apabila variabel bebas lainnya konstan

3. Motivasi (X2) terhadap Beta (Y)

Motivasi (X2) bernilai 0,039 yang berarti apabila terjadi perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel fasilitas (X2) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel keputusan pembelian (Y) sebesar 0,039 apabila variabel bebas lainnya konstan)

4. Disiplin kerja (X3) terhadap Beta (Y)

Disiplin kerja (X2) bernilai 0,274 yang berarti apabila terjadi perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel fasilitas (X2) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel keputusan pembelian (Y) sebesar 0,274 apabila variabel bebas lainnya konstan

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan parameter berdasarkan contoh. Selain itu, koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk mengukur besar proporsi keragaman total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

Tabel 14
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Determinasi
Gaya Kepemimpinan (X1)	Produktivitas Kerja	0,368
Motivasi (X2)		
Disiplin Kerja (X3)		

Sumber : Data Primer diolah

Besarnya kontribusi dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.368. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas (X1 (Gaya kepemimpinan), X2 (Motivasi),

dan X3 (Disiplin Kerja)) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 36.8%, sedangkan 63.2% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

8. Uji Hipotesis

8.1 Pengujian secara Simultan

Pengujian dengan menggunakan model secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F.

Gambar 5
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	149.000	3	49.667	12.029	.000 ^a
Residual	255.985	62	4.129		
Total	404.985	65			

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan memiliki nilai signifikansi yang kurang dari α (0.05), sehingga **H_0 ditolak**. Artinya bahwa secara simultan / serentak, variabel bebas yaitu X1 (Gaya kepemimpinan), X2 (Motivasi), dan X3 (Disiplin Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

8.2 Pengujian secara Parsial

Pengujian dengan menggunakan model secara regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji pengaruh tersebut, digunakan uji t, yakni dengan

membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , atau nilai signifikansi dengan α 5%

Gambar 6
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.179	2.304		-1.814	.075
X1	.480	.147	.367	3.266	.002
X2	.039	.143	.046	.271	.787
X3	.274	.151	.312	1.810	.075

Sumber : Data Primer diolah

a. Variabel X1 (Gaya kepemimpinan) memiliki statistik uji t sebesar 3.266 dengan signifikansi sebesar 0.002. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($3.266 > 1.999$) dan nilai *signifikan* t kurang dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa **H₀ ditolak** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Atau dapat dikatakan bahwa variabel X1 (Gaya kepemimpinan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

b. Variabel X2 (Motivasi) memiliki statistik uji t sebesar 0.271 dengan signifikansi sebesar 0.787. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut kurang dari t_{tabel} ($0.271 < 1.999$) dan nilai *signifikan* t lebih besar dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa **H₀ diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Y. Atau dapat dikatakan bahwa variabel X2 (Motivasi) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

c. Variabel X3 (Disiplin Kerja) memiliki statistik uji t sebesar 1.810 dengan signifikansi sebesar 0.075. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut kurang dari t_{tabel} ($1.810 < 1.999$) dan nilai *signifikan* t lebih besar dari α (0.05). Pengujian ini

menunjukkan bahwa **H₀ diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X3 berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Y. Atau dapat dikatakan bahwa variabel X3 (Disiplin Kerja) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

9. Pembahasan hasil pengujian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel pada uji t mengungkapkan Gaya Kepemimpinan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002 yang menyatakan H₀ ditolak sedangkan H₁ diterima , sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga H1 yang menyatakan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Thoha (2001 : 49) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang baik oleh seorang pemimpin dapat membuat hasil produktivitas kerja lebih baik.

2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel pada uji t mengungkapkan Motivasi lebih besar dari 0,05 yaitu 0.787 yang menyatakan H₀ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap peubah Produktivitas Kerja. Atau dapat dikatakan bahwa variabel X2 (Motivasi) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).



Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Rivai (2004 : 20) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Perusahaan dalam hal ini PT Hasil Abadi Perdana harus mengevaluasi ulang berbagai macam motivasi yang telah diberikan kepada pekerja dan sehingga perusahaan tahu kenapa faktor motivasi yang diberikan oleh perusahaan ini kurang mendapat hasil positif dalam hal meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini sangat penting untuk dilakukan jika perusahaan ingin meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan nya.

3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel pada uji t mengungkapkan Disiplin Kerja lebih besar dari 0,05 yaitu 0,075 yang menyatakan H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Atau dapat dikatakan bahwa variabel X3 (Disiplin Kerja) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori menurut Rivai (2004:444) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku. Dalam hal ini, manager dari perusahaan PT Hasil Abadi Perdana dinilai belum berhasil untuk mengubah atau membentuk suatu kesadaran perilaku disiplin kerja untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. Sama seperti variable Motivasi diatas, PT Hasil Abadi Perdana harus mengevaluasi ulang berbagai macam peraturan Disiplin Kerja yang telah ada untuk mengatur kerja karyawan untuk mengetahui disiplin kerja mana saja yang dibuat oleh perusahaan yang menghambat proses Produktivitas Kerja. Hal ini sangat penting untuk dilakukan jika perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan nya.

