BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Subur Agro Makmur Kandangan merupakan anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari yang mana pada tahun 2007 mendapat ijin lokasi seluas 20.000 Hektar, masih dimiliki Wira Toyota. Mulai bulan Maret 2008, tim pengembangan Astra Agro Lestari (Anang Supriyanto, Agus Budiarto, Leksono Budhi Santoso, Irsyad Noor, Hero Setiawan) dan Wira Toyota melakukan invetarisasi areal, April 2008 dilakukan kadesteral, September 2008 cek lapangan lagi oleh tim panitia B.

Pada bulan Agustus 2008 di mulai operasional PT. Subur Agro Makmur. Bertepatan dengan HUT RI tanggal 17 Agustus, oleh Bapak Anang Supriyanto dan Bapak Leksono Budhi Santoso sebagai Kapro menetapkan bahwa tanggal 17 Agustus 2008 adalah hari berdirinya PT. Subur Agro Makmur.

PT. Subur Agro Makmur Kandangan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang ada di Kalimantan Selatan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadikan PT. Subur Agro Makmur Kandangan sebagai Perusahaan Agribisnis yang paling Produktif dan paling Inovatif di Dunia.

b. Misi

PT. Subur Agro Makmur Kandangan berusaha menjadi Panutan dan Berkontribusi untuk Pembangunan serta Kesejahteraan Bangsa.

3. Struktur Organisasi perusahaan

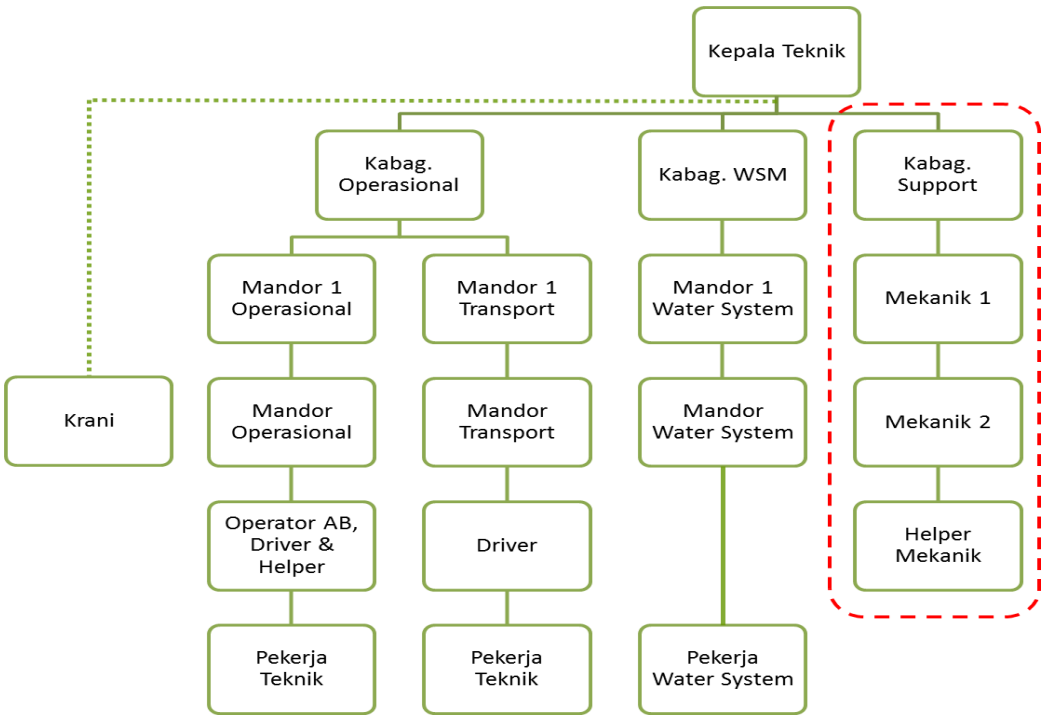
Setiap pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan diperlukan struktur organisasi yang berguna untuk melancarkan sistem kerja setiap anggota perusahaan serta membantu perusahaan dalam memperlancar tujuannya. Dari struktur organisasi perusahaan kita dapat mengetahui hubungan kerja antar satuan dalam perusahaan tersebut serta otorisasi yang dilakukan guna mencegah terjadinya kesalahan komunikasi.

Struktur organisasi PT. Subur Agro Makmur Kandangan didasarkan pada beberapa fungsi yang telah ada, yaitu terdiri dari bagian kabag support, mekanik 1 dan mekanik 2 serta Helper Mekanik. Struktur organisasi sebuah perusahaan haruslah menunjukkan aliran kewenangan dan tanggung jawab maupun posisi yang jelas untuk setiap unit kerja, dari tingkat manajemen tertinggi sampai yang terendah, begitu pula dengan pembagian tugasnya masing-masing harus jelas.

Berikut adalah struktur organisasi Departement Teknik PT. Subur Agro Makmur Kandangan.

Gambar 1

Sruktur Organisasi



Sumber : PT. Subur Agro Makmur Kandangan

4. Uraian Tugas Struktur Organisasi Perusahaan

1. Kepala Teknik

   a. Memimpin dan mengawasi Departement Teknik.

   b. Membuat keputusan dan pengelolaan Teknik.

   c. Bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional.

   d. Mengkoordinasikan semua kegiatan atau aktifitas yang berjalan, baik dalam mengawasi maupun merencanakan serta mengambi

keputusan yang tepat dan bertanggung jawab sepenuhnya atas Departement Teknik.

2. Kabag Support
    a. Memimpin dan mengawasi
    b. Menerima keluhan, berkomunikasi dengan karyawan dan memberikan solusi-solusi terhadap keluhan
    c. Mengkoordinasikan semua kegiatan dan aktifitas yang berjalan di dalam Workshop, yang meliputi kegiatan mekanik maupun kegiatan yang ada di Workshop.
3. Mekanik 1
    a. Membuat laporan dari Mekanik 2 dan Helper mekanik
    b. Membuat perencanaan periodek service dan membuat perencanaan kerja
    c. Melaporkan kerusakan tambahan pada unit.
    d. Melayani dan menyediakan suku cadang (*sparepart*) untuk kebutuhan workshop.
    e. Mengambil keputusan hasil cek unit dari mekanik 1.
    f. Merawat peralatan Workshop.
    g. Menjaga kebersihan Workshop.
4. Mekanik 2
    a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan perencanaan dari mekanik 1
    b. Melaporkan stok spare part yang kosong pada mekanik 1

c. Melaporkan hasil cek unit yang bisa beropersi atau tidak kepada mekanik 1 .

d. Merawat peralatan Workshop.

e. Menjaga kebersihan Workshop.

5. Helper mekanik

a. Membantu pekerjaan mekanik 2.

b. Merawat peralatan Workshop.

c. Menjaga kebersihan Workshop.

5. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 55 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 8 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1

N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.78	3.07	3.09	3.11	3.95	3.98	3.15	4.05	28.18
Median		4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	29.00
Mode		4	4	3	4	4	4	3	4	29
Sum		208	169	170	171	217	219	173	223	1550

Sumber: output spss

Tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban setuju.

Pada pertanyaan pertama, kedua dan ketiga ditunjukkan oleh responden bahwa wewenang pekerjaan diperusahaan terpusat pada pimpinan dan pimpinan membuat keputusan dan kebijakan sendiri dalam bekerja demi keberhasilan perusahaan. Hasil ini ditunjuka oleh nilai modus dari jawaban pada tabel diatas adalah 4 (setuju) dan netral . Hal ini menunjukan bahwa pimpinan perusahaan menjalankan kepemimpinannya dengan gaya kepemimpinan otoriter.

Pada pertanyaaan ke empat ditunjukan oleh responden bahwa menurut karyawan pimpinan sering menerapkan komunikasi satu arah saat bekerja. Hasil ini ditunjukan oleh jawaban setuju (4) sebagai nilai modus. Komunikasi yang baik dengan karyawan dinilai akan memberikan kepercayaan kepada karyawan dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Kepercayaan diri menjadikan semangat kerja pimpinan dan karyawan akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pertanyaan ke lima, enam, tujuh dan delapan bahwa menurut karyawan, pimpinan melakukan pengawasan secara ketat dan langsung terhadap bawahanya saat bekerja. Pimpinan juga bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahanya. Hasil ini ditunjukan oleh nilai modus dari jawaban yaitu setuju (4) terhadap butir pertanyaan.

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel dukungan sosial pada penelitian ini diukur melalui 8 butur pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi dapat dijelaskan pada Tabel berikut ini:

Tabel 2

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.18	4.05	3.82	4.04	2.38	3.89	3.44	4.35	30.15
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	30.00
Mode		4	4	4	4	2	4	4	4	29
Sum		230	223	210	222	131	214	189	239	1658

Sumber: output spss

Tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan pada PT Subur Agro Makmur.

Berdasarkan pertanyaan pertama, ketiga dan ke empat menunjukan bahwa karyawan merasa mendapat dorongan untuk mencapai keberhasilan kerja dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan para karyawan dan membuat karyawan merasa tertantang dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan nya. Hasil ini ditunjukan oleh nilai modus pada tabulasi angket adalah setuju (4). Keadilan untuk mendapatkan penghargaan yang sama dengan karyawan lain dapat mendorong karyawan untuk bekerja memenuhi tangung jawabnya.

Berdasarkan pertanyaan ke dua dan ke tujuh menunjukan bahwa karyawan merasa penghargaan dan gaji yang diberikan perusahaan mampu memotivasi dalam bekerja. Hal ini ditunjukan oleh nilai modus adalah setuju (4).

Berdasarkan pertanyaan ke lima menunjukan bahwa sebagian besar karyawan tidak termotivasi ingin meningkatkan karier agar mendapatkan kekuasaan terhadap orang lain. Hal ini ditunjukan oleh nilai modus yang muncul pada tabilasi data kuesioner menunjukan angka 2 atau tidak setuju.

Kemudian pada pertanyaan ke enam dan ke delapan menunjukan bahwa lingkungan adalah salah satu motivasi semangat kerja bagi karyawan. Hal ini ditunjukan pada nilai modus adalah 4 atau setuju. Lingkungan yang bersih dan interaksi sesama karyawan adalah hal yang positif sehingga baik untuk kenyaman dalam bekerja.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 8 butir pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.00	3.78	3.60	3.51	3.60	3.85	4.02	3.93	30.29
Median		4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	31.00
Mode		4	4	4	3	4	4	4	4	32
Sum		220	208	198	193	198	212	221	216	1666

Sumber: output spss

Tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan netral terhadap item item kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan pada PT subur Agro Makmur.

Berdasarkan item pertama dan kedua menunjukkan bahwa secara kualitas hasil kerja karyawan juga dinilai cukup baik oleh karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai modus jawaban setuju . Dalam hal ini hasil yang baik dan benar dapat dipenuhi oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dikerjakannya.

Berdasarkan item ketiga dan keempat menunjukkan bahwa secara kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan cukup baik. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai modus jawaban setuju dan jawaban netral. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang diperoleh sudah cukup terpenuhi oleh sebagian kinerja karyawan.

Berdasarkan item kelima menunjukkan bahwa sebagiana besar responden menyatakan sudah dapat bekerja secara efisien. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai modus jawaban setuju dan. Hal ini didasarkan pada penggunaan waktu kerja mereka setiap harinya yang sudah dapat memberi hasil kerja yang sesuai dengan harapan.

Berdasarkan item keenam dan ketujuh menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan telah memiliki komitmen dan tanggung jawab kereja untuk melaksanakan pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai modus jawaban setuju. Hal ini didasarkan bahwa komitmen terhadap pekerjaan ini merupakan bagian penting dari pelaksanaan kerja yang dapat menentukan keberhasilan hasil.

Berdasarkan item kedelapan menujukkan bahwa sebagaian besar karyaawan sadar akan kedisiplinan dalam bekerja dengan hadir dan pulang dalam bekerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hasil ini ditunjukan oleh nilai modus jawaban setuju. Hal ini didasarkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan berorganisasi.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-buit dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinsikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung satu kelompok variabel tertentu. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *df* = n-2(adalah jumlah sampel). Dengan jumlah sampel (n) adalah 55 dan tingkat signifikansi 0,05. Maka r tabel pada penelitian ini adalah r = 0,2656.

Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan dinyatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas

NO	PERTANYAAN	*Corrected Item- Total Correlation*	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
1	Wewenang pekerjaan di perusahaan selalu terpusat pada pimpinan saya.	.480**	0.2656	**Valid**
2	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan perusahaaan.	.682**	0.2656	**Valid**
3	Pimpinan saya membuat kebijaksanaan sendiri dalam bekerja.	.552**	0.2656	**Valid**

4	Pimpinan saya menerapkan komunikasi satu arah saat melakukan pekerjaan.	.332*	0.2656	**Valid**
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya.	.540**	0.2656	**Valid**
6	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya.	.526**	0.2656	**Valid**
7	Pimpinan saya selalu membuat prakasa dan gagasan baru tanpa melibatkan bawahanya.	.704**	0.2656	**Valid**
8	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberika kepada bawahannya.	.353**	0.2656	**Valid**

NO	**PERTANYAAN**	***Corrected Item- Total Correlation***	**r tabel**	**Keterangan**
Motivasi (X2)				
1	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.	.302*	0.2656	**Valid**
2	Penghargaan yang diberikan perusahaan mampu memotivasi saya dalam bekerja	.514**	0.2656	**Valid**
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dan membuat saya menjadi tertantang.	.507**	0.2656	**Valid**
4	Saya bertanggung jawab terkait pekerjaan saya.	.415**	0.2656	**Valid**

5	Saya ingin meningkatkan karier saya agar dapat lebih berkuasa terhadap orang lain.	.452**	0.2656	**Valid**
6	Kebersihan diruang/lingkungan kerja saya sudah cukup baik.	.408**	0.2656	**Valid**
7	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.	.398**	0.2656	**Valid**
8	Saya senang berinteraksi dengan setiap karyawan lain.	.513**	0.2656	**Valid**

NO	**PERTANYAAN**	***Corrected Item- Total Correlation***	**r tabel**	**Keterangan**
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan.	.548**	0.2656	**Valid**
2	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang diharapkan	.657**	0.2656	**Valid**
3	Saya dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan.	.713**	0.2656	**Valid**
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lain selain target yang yang ditentukan perusahaan.	.601**	0.2656	**Valid**
5	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	.727**	0.2656	**Valid**
6	Saya mampu bertanggung jawab penuh demi pekerjaan yang saya terima.	.475**	0.2656	**Valid**

7	Saya selalu mempunyai komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	.500**	0.2656	**Valid**
8	Saya selalu hadir dan pulang dalam bekerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	.575**	0.2656	**Valid**

Sumber : data yang diolah ,2020

Hasil uji validitas menunjukan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mempunyai *item-tatal correlation* > 0,2656 maka pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memmiliki Cronbach Alpha > 0,6. Perhitungan nilai koefesien reliabilitas untuk instrumen penelitian yang digunakan dieroleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5

Reliability Statistics (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	8

Sumber: output spss

Tabel 6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24.40	11.874	.283	.190	.590
X1.2	25.11	9.840	.478	.488	.524
X1.3	25.09	11.566	.383	.352	.565
X1.4	25.07	12.698	.078	.149	.651
X1.5	24.24	11.221	.324	.615	.578
X1.6	24.20	11.644	.345	.617	.574
X1.7	25.04	10.258	.550	.468	.510
X1.8	24.13	12.595	.118	.127	.636

Sumber: output spss

Tabel 7

Reliability Statistics (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.378	8

Sumber: output spss

Tabel 8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

X2.1	25.96	5.073	.045	.143	.395
X2.2	26.09	4.418	.267	.260	.293
X2.3	26.33	4.446	.264	.289	.296
X2.4	26.11	4.729	.157	.120	.347
X2.5	27.76	4.443	.045	.128	.435
X2.6	26.25	4.860	.212	.171	.331
X2.7	26.71	4.729	.092	.116	.381
X2.8	25.80	4.459	.282	.124	.290

Sumber: output spss

Tabel 9

Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	8

Sumber: output spss

Tabel 10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	26.29	6.580	.413	.422	.717
Y.2	26.51	6.329	.547	.378	.697
Y.3	26.69	5.699	.572	.507	.682
Y.4	26.78	6.137	.434	.446	.711
Y.5	26.69	5.736	.599	.459	.678
Y.6	26.44	6.584	.287	.185	.739
Y.7	26.27	6.498	.315	.173	.734
Y.8	26.36	6.013	.363	.302	.731

Sumber: output spss

3. UjiAsumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika VIF yang dihasilkan antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah tabel hasil hitung menggunakan spss :

TABEL 4.11

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.910	4.940		2.613	.012		
	Total_x1	.143	.093	.193	1.542	.129	.988	1.012
	Total_x2	.443	.148	.374	2.984	.004	.988	1.012

a. Dependent Variable: Total_Y
Sumber : output spss

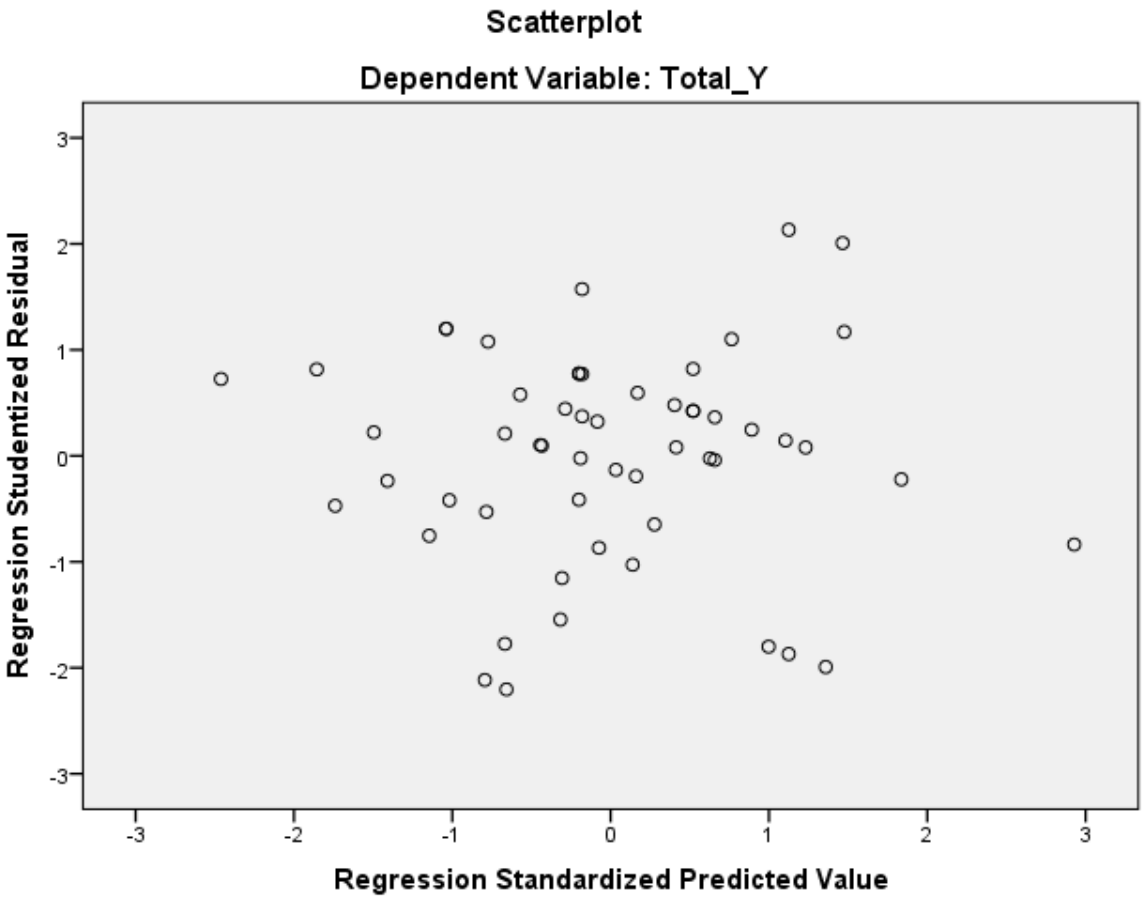
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % (0,100) yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Nilai tolerance pada tebel 0,988 > 0,100 dan nilai VIF 1,012 < 10,00 . sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini *tidak ada gejala multikoleniaritas.*

b. Heteroskedastisitas

Cara mempredikisi ada tidaknya heteroskedastistitas pada suatu modal dapat diliat denan gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastistitas jika titik titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak menggumpal hanya diatas atau dibawah saja. Penyebaran data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian mmenyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dari output spss diperoleh chart sebagai berikut :

Gambar 2



Sumber : output spss

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

c. Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelsi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Mendeteksi autokorelasi menurut V. Wiratna Sujarweni dengan menggunakan nilai durbin-watson dengan kriteria jika

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Tabel 11

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.439[a]	.193	.162	2.557	1.555

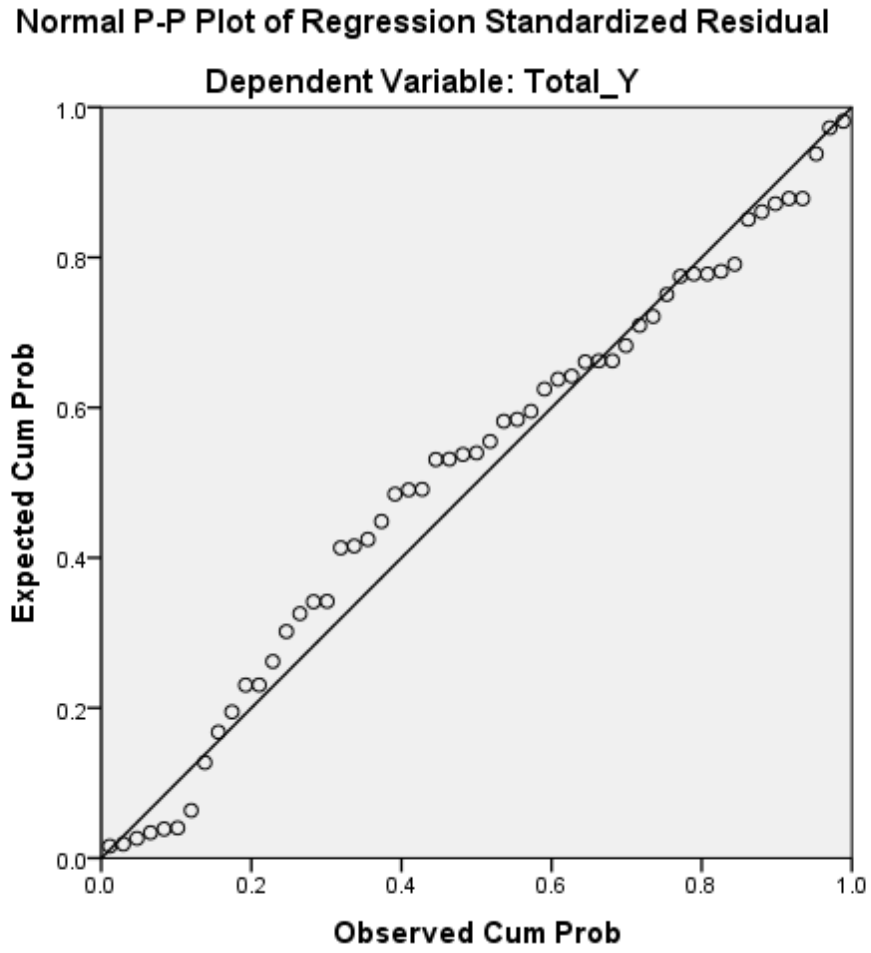
a. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1
b. Dependent Variable: Total_Y
Sumber : output spss

Hasil analisis menunjukann bahwa angka DW sebesar 1,555. Hal ini berarti model penelitian tidak mempunyai problem autokorelasi.

d. Normalitas

Menurut imam Ghazali model regresi dinyataakan berdistribusi normal jika data ploting (titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berikut adalah gambar dari perhitungan propability plot dari hasil output spss :

Gambar 3



Sumber : output spss

Karena titik titik pada gambar mengikuti garis diagonal maka kesimpulan uji normalitas adalah model regresi berdistribusi normal.

4. Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis

sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Uji T Parsial Berdasarkan Nilai Signifikansi

Menurut Imam Ghozali jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent. Kriterianya adalah :

- Jika p < 0,05, mak Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika p > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Tabel 12

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.910	4.940		2.613	.012		
	Total_x1	.143	.093	.193	1.542	.129	.988	1.012
	Total_x2	.443	.148	.374	2.984	.004	.988	1.012

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : output spss

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

Y = 0,129 X1 + 0,04 X2

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

Pada tabel berikut sig. X1 0,129 > 0,05 sehingga X1 tidak berpengaruh terhadap variabel dependent dan sig. X2 0,004 < 0,05 sehingga variabel X2 berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Uji T Parsial Berdasarkan Nilai Hitung Dan Tabel

Pengujian t test menggunakan uji dua sisi dengan kriteria sebagai berikut :

Jika t hitung > t tabel atau –t hitung < -t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima atau terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dan dependent.

Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Atau

Jika p < 0,05, mak Ho ditolak dan Ha diterima

Jika p > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Tabel 13

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.910	4.940		2.613	.012		
	Total_x1	.143	.093	.193	1.542	.129	.988	1.012
	Total_x2	.443	.148	.374	2.984	.004	.988	1.012

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : output spss

Rumus mencari t tabel

(α/2; n-k-1)

= (0,05/2 ; 55-2-1)

= (0,025 ; 52)

= 2,00665

Analisis data:

- t hitung (X1) 1,542 < t tabel 2,00665
- t hitung (X2) 2,984 > ttabel 2,00665

sehingga bisa ditarik kesimpulan :

- karena t hitung X1 berada pada daerah penerimaan Ho / daerah penolakan Ha sehingga tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Karena t hitung X2 berada pada daerah penokan Ho / daerah penerimaan Ha semingga terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.

3. Uji F Simultan Berdasarlan Nilai Signifikansi

Pengujian ini untuk membuktikan secra simultan apakan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur dengan pengujian melalui nilai signifikansi, kriteria sebagai berikut:

- Jika p < 0,05, mka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika p > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Dengan tingkat signifikan 5%

Tabel 14

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.336	2	40.668	6.220	.004[b]
	Residual	340.009	52	6.539		
	Total	421.345	54			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1
Sumber : output spss

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variable terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebit lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil output spss dapat dilihat nilai sig. 0,004 < 0,05 dan Ho ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent atau gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

4. Uji F Simultan Berdasarkan Nilai Hitung Dan Tabel

Pengujian ini untuk membuktikan secara simultan apakan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur dengan pengujian melalui nilai signifikansi, kriteria amenurut V. Wiratna Sujarweni

- Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika F hitung < F tabel, maka Ha diterima dan Ha ditolak

Rumus mencari Ftabel :

(k; n-k)

= (2; 55-2) = (2 ; 53) = 3,18

Tabel 15

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.336	2	40.668	6.220	.004[b]
	Residual	340.009	52	6.539		
	Total	421.345	54			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1
Sumber : output spss

Pada hasil output spss diatas dapat dilihat F hitung 6,220 > F tabel 3,18. Sehingga kesimpulan uji F simultan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan uji sebelum nya yaitu uji F simultan bedasarkan signifikansi.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) satu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu variabel motivasi. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara secara parsial. karena t hitung X1 berada pada daerah penerimaan Ho / daerah penolakan Ha sehingga tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,542 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,129 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian Ha ditolak dan Ho diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Ptsubur Agro Makmur. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Rohama Nurlia (2017) yang menyatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,984 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di

PT Subur Agro Makmur. Hal ini mendukung penelitian dari Dzikrillah Rizqi Amalia (2016) yang menyatakan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan lebih cepat tercapai.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan atau keseluruhan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,220 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian dari Regina Aditya Reza (2010) bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja keryawan.