

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Tempat Penelitian

PT. Eka Warna Kimia Jakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor bahan kimia kering dari biji plastik. PT. Eka Warna Kimia adalah salah satu perusahaan terkemuka di bidang kimia, dimana PT. Eka Warna Kimia mempunyai empat cabang di kota-kota besar seperti Semarang, Surabaya, Medan dan Bandung. PT. Eka Warna Kimia berpusat di Jakarta Timur tepatnya di komplek pergudangan Bizpark 2 Cakung Jakarta Timur. PT. Eka Warna Kimia Berdiri sejak 1985, dimulai dari sebuah toko kecil, dan berkembang menjadi perusahaan cukup besar saat ini dan mempunyai total keseluruhan karyawan lebih dari 300 karyawan.

a. Visi dan Misi PT. Eka Warna Kimia

(a) Visi PT. Eka Warna Kimia

Menjadi Perusahaan Distributor Bahan Kimia No. 1 di Indonesia

(b) Misi PT Eka Warna Kimia

(1) Memberi pelayanan kepada pelanggan dengan hati

(2) Menjalin kemitraan yang saling menguntungkan

Pelanggan dan perusahaan

2. Deskripsi Responden

Berdasarkan jawaban yang diterima dari para responden berikut gambaran mengenai responden:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui kuesioner, berikut gambaran mengenai deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

TABEL 4.1
Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	7	7,2	7,2	7,2
	Pria	67	92,8	92,8	100
	Total	74	100	100	

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Pada tabel 4.1 diatas terlihat mayoritas responden pria yaitu sebesar 67 responden (92,8%) sedangkan sisanya 7 responden (7,2%) berjenis kelamin wanita. Artinya responden terbanyak adalah pria, dimana gudang membutuhkan fisik untuk melakukan kegiatan dalam gudang.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, berikut gambaran mengenai deskripsi responden berdasarkan usia.

TABEL 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Thn	45	72,5	72,5	72,5
	31-40 Thn	24	15,0	15,0	87,5
	41-50 Thn	5	12,5	12,5	100
	Total	74	100	100	

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Dilihat dari tabel 4.2 terlihat responden tertinggi yaitu berusia 21-30 tahun sebanyak 45 responden (72,5%) dan responden dengan terendah yaitu usia 41-50 tahun sebanyak 5 responden (12,5%). Artinya usia responden yang ada didominasi usia 21 – 30 tahun, dimana responden ini masih sangat produktif dalam bekerja

c. Deskripsi Responden berdasarkan Posisi Jabatan

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui kuesioner berikut gambaran mengenai deskripsi responden berdasarkan Jabatan.

TABEL 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

	Jabatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manager	1	1,4	1,4	1,4
	Ass. Manager	2	2,8	2,8	4,2
	Supervisor	2	2,8	2,8	7
	Staff Gudang	39	55,9	55,9	62,9
	Kurir	1	1,4	1,4	64,3
	Driver	15	21,4	21,4	85,7
	Kenek	10	14,3	14,3	100
	Total	74	100	100	

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat responden memiliki jabatan tertinggi yaitu Staff sebanyak 39 responden (55,7%) dan responden terendah yaitu Manager dan kurir sebanyak 1 responden (1,4%).

d. Deskripsi Responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui kuesioner berikut gambaran mengenai deskripsi responden berdasarkan pendidikan.

TABEL 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	64	85,7	85,7	85,7
	D3	3	4,3	4,3	90
	S1	7	10	10	100
	Total	74	100	100	

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat responden yang paling banyak lulusan SMU (Sekolah Menengah Umum) sebesar 64 responden (85,7%) dan terbanyak kedua adalah lulusan S1 sebesar 7 responden (10%).

e. Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja.

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui kuesioner berikut gambaran mengenai deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.

TABEL 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Responden Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	39	55,9	55,9	55,9
	5-10 Tahun	27	32,5	32,79	88,4
	10-15 Tahun	4	5,8	5,72	94,2
	15-20 Tahun	4	5,8	5,72	100
	Total	74	100	100	

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terlihat responden memiliki masa kerja tertinggi yaitu 1-5 tahun sebanyak 39 responden (55,9%) dan responden masa kerja terendah yaitu 10-15 tahun dan 15-20 tahun sebanyak 4 responden (5,8%).

B. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:238) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Hasil output yang didapat adalah sebagai berikut :

TABEL 4.6
Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)
Descriptive Statistics

No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Saya selalu menjaga kerapian dalam bekerja	74	2.00	5.00	3.84	0.79
2	Saya bekerja dengan teliti	74	2.00	5.00	4.11	0.77
3	Hasil kerja saya sangat memuaskan	74	1.00	5.00	3.96	0.77
4	Saya mempunyai kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	74	1.00	5.00	3.82	0.83
5	Saya memanfaatkan waktu dengan baik untuk	74	1.00	5.00	3.96	0.75

menyelesaikan pekerjaan

6	Saya mempunyai kemampuan dalam melakukan pekerjaan	74	2.00	5.00	4.18	0.67
7	Saya selalu bekerja dengan target yang ditetapkan perusahaan	74	2.00	5.00	4.22	0.63
8	Saya melakukan pekerjaan dengan standar kerja sesuai dengan standar perusahaan	74	1.00	5.00	4.03	0.76
9	Saya mempunyai tujuan dalam bekerja	74	2.00	5.00	4.23	0.63
10	Saya mempunyai sasaran dalam bekerja	74	1.00	5.00	4.26	0.76

Berdasarkan Tabel 4.6 uji statistik deskriptif variabel kinerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.26 dengan indikator mempunyai sasaran dalam bekerja, artinya karyawan mempunyai sasaran yang akan dicapai dalam bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.82 dengan indikator mempunyai kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya karyawan tidak mempunyai kecepatan dalam melakukan pekerjaan.

TABEL 4.7

Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Descriptive Statistics

No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Pemimpin ditempatkan saya bekerja selalu memperhatikan kebutuhan saya	74	2.00	5.00	4.01	0.65
2	Pemimpin ditempatkan saya bekerja selalu menciptakan Suasana yang kondusif	74	2.00	5.00	4.12	0.81
3	Saya selalu diberikan pedoman dari pemimpin sebelum melakukan	74	2.00	5.00	4.03	0.60

	pekerjaan					
4	Pemimpin memberikan arahan kepada saya untuk selalu mengikuti peraturan yang berlaku	74	2.00	5.00	4.18	0.63
5	Pemimpin ditempat saya bekerja mengatur waktu kerja saya dengan baik	74	1.00	5.00	3.95	0.83
6	Pemimpin ditempat saya bekerja senang menerima saran dari bawahan	74	2.00	5.00	4.24	0.62
7	Pemimpin ditempat saya bekerja menetapkan tujuan kerja yang sangat jelas	74	1.00	5.00	4.11	0.67
8	Pemimpin ditempat saya bekerja sangat percaya kepada kemampuan bawahan	74	1.00	5.00	3.92	0.92

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji statistik deskriptif variabel gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.24 dengan indikator pemimpin senang menerima saran dari bawahan, artinya bahwa pemimpin yang ada sering menerima saran dari bawahan, sehingga karyawan dapat menyampaikan saran dengan baik kepada pemimpin. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.92 dengan indikator pemimpin sangat percaya kepada kemampuan bawahan, artinya kepercayaan pemimpin terhadap kemampuan bawahan rendah, sehingga karyawan bekerja selalu menunggu arahan dari pemimpin.

TABEL 4.8
Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X₂)
Descriptive Statistics

No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Saya bekerja supaya kebutuhan dasar saya terpenuhi	74	2.00	5.00	3.88	0.79
2	Saya bekerja dengan rasa aman terbebas dari segala ancaman, karena perusahaan menjamin keamanan saya selama bekerja	74	2.00	5.00	4.03	0.83
3	Saya bekerja agar mendapatkan pengakuan sosial di manapun saya berada	74	2.00	5.00	4.01	0.75
4	Atasan mengakui kinerja saya	74	2.00	5.00	4.12	0.62
5	Saya mendapatkan penghargaan dari perusahaan jika mencapai target kerja	74	1.00	5.00	4.15	0.68
6	Saya selalu membuat prestasi kerja ditempat kerja	74	1.00	5.00	4.04	0.73

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji statistik deskriptif variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.15 dengan indikator penghargaan dari perusahaan, artinya karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan dari perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.88 dengan indikator mencukupi kebutuhan dasar, artinya karyawan mempunyai motivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar.

TABEL 4.9
Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X₃)
Descriptive Statistics

No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Saya mempunyai tujuan dalam bekerja	74	2.00	5.00	4.05	0.77
2	Saya mempunyai kemampuan dalam bekerja	74	2.00	5.00	3.85	0.96
3	Saya mencontoh pemimpin saya dalam hal disiplin	74	1.00	5.00	3.70	0.84
4	Saya bekerja ditempat ini mendapatkan kompensasi yang sesuai	74	2.00	5.00	3.82	0.78
5	Perusahaan membuat kesamaan dalam menegakkan peraturan perusahaan	74	2.00	5.00	4.11	0.73

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji statistik deskriptif variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.11 dengan indikator kesamaan dalam peraturan, artinya perusahaan membuat peraturan dan menjalankan peraturan tanpa memandang jabatan dan semua sama kedudukannya didalam peraturan perusahaan jika melakukan pelanggaran. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.70 dengan indikator contoh pemimpin dalam hal disiplin, artinya karyawan dapat mempunyai sikap disiplin atau tidak meconoh perilaku dari pemimpin yang ada.

C. Uji Kualitas Data

Menurut Sugiyono (2014:203) instrumen yang valid dan reliable merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliable.

Untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program *IBM Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 22. Variabel yang diuji adalah variabel bebas (X_1) yaitu Kompensasi, Variabel bebas (X_2) adalah Motivasi dan Variabel bebas (X_3) adalah Stres Kerja dan variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2016:121) mengatakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pernyataan suatu kuesioner, pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar daripada nilai korelasi pada table (r tabel). Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom "*correlations*" pada lembar *output spss*.

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-4$ dalam ini n adalah jumlah sampel. Jadi df yang digunakan adalah $74-4=70$ dengan alpha sebesar 5% maka menghasilkan nilai r tabel (uji dua sisi) sebesar 0,235.

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.10 sebagai berikut

TABEL 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Ket
1	Item 1	0,433	0,235	Valid
2	Item 2	0,383	0,235	Valid
3	Item 3	0,525	0,235	Valid
4	Item 4	0,484	0,235	Valid
5	Item 5	0,567	0,235	Valid
6	Item 6	0,586	0,235	Valid
7	Item 7	0,682	0,235	Valid
8	Item 8	0,488	0,235	Valid
9	Item 9	0,634	0,235	Valid
10	Item 10	0,632	0,235	Valid

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa seluruh r -hitung lebih besar dari r -tabel pada semua item pernyataan. Hal ini berarti seluruh kriteria yang digunakan pada variabel Kinerja dianggap **Valid**.

b. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

TABEL 4.11
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Ket
1	Item 1	0,461	0,235	Valid
2	Item 2	0,565	0,235	Valid
3	Item 3	0,694	0,235	Valid
4	Item 4	0,526	0,235	Valid
5	Item 5	0,734	0,235	Valid
6	Item 6	0,570	0,235	Valid
7	Item 7	0,618	0,235	Valid
8	Item 8	0,617	0,235	Valid

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa seluruh r-hitung lebih besar dari r-tabel pada semua item pernyataan. Hal ini menunjukkan seluruh kriteria yang digunakan pada variabel Gaya Kepemimpinan dianggap **Valid**.

c. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

TABEL 4.12
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Ket
1	Item 1	0,624	0,235	Valid
2	Item 2	0,606	0,235	Valid
3	Item 3	0,786	0,235	Valid
4	Item 4	0,644	0,235	Valid
5	Item 5	0,663	0,235	Valid
6	Item 6	0,581	0,235	Valid

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat bahwa seluruh r-hitung lebih besar dari r-tabel pada semua item pernyataan. Hal ini menunjukkan

seluruh kriteria yang digunakan pada variabel Motivasi kerja dianggap **Valid**.

d. **Uji Validitas Variabel Disiplin kerja**

Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Ket
1	Item 1	0,489	0,235	Valid
2	Item 2	0,554	0,235	Valid
3	Item 3	0,691	0,235	Valid
4	Item 4	0,587	0,235	Valid
5	Item 5	0,691	0,235	Valid
6	Item 6	0,733	0,235	Valid
7	Item 7	0,742	0,235	Valid
8	Item 8	0,617	0,235	Valid
9	Item 9	0,727	0,235	Valid
10	Item 10	0,444	0,235	Valid

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa seluruh r-hitung lebih besar dari r-tabel pada semua item pernyataan. Hal ini menunjukkan seluruh kriteria yang digunakan pada variabel disiplin kerja dianggap **Valid**.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Metode yang biasa digunakan uji kehandalan adalah teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan teknik sekali ukur, yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau pengukuran korelasi antar

jawaban pertanyaan. *SPSS* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* untuk menentukan apakah setiap instrument reliabel atau tidak (Ghozali, 2013:49).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 maka dapat diterima atau dipercaya dan sebaliknya jika Cronbach's Alpha kurang dari 0,70 maka tidak dapat diterima atau tidak dipercaya. Hasil uji reliabilitas dapat diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	0.800	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.739	Reliabel
Motivasi Kerja	0.722	Reliabel
Disiplin Kerja	0.739	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer

Pada Tabel 4.14 diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa :

1. Kinerja (Y) Cronbach's Alpha sebesar 0.800 lebih besar dari 0.70
2. Gaya Kepemimpinan (X_1) Cronbach's Alpha sebesar 0.739 lebih besar dari 0.70.
3. Motivasi Kerja (X_2) Cronbach's Alpha sebesar 0.722 lebih besar dari 0.70
4. Disiplin Kerja (X_3) Cronbach's Alpha sebesar 0.739 lebih besar dari 0.70

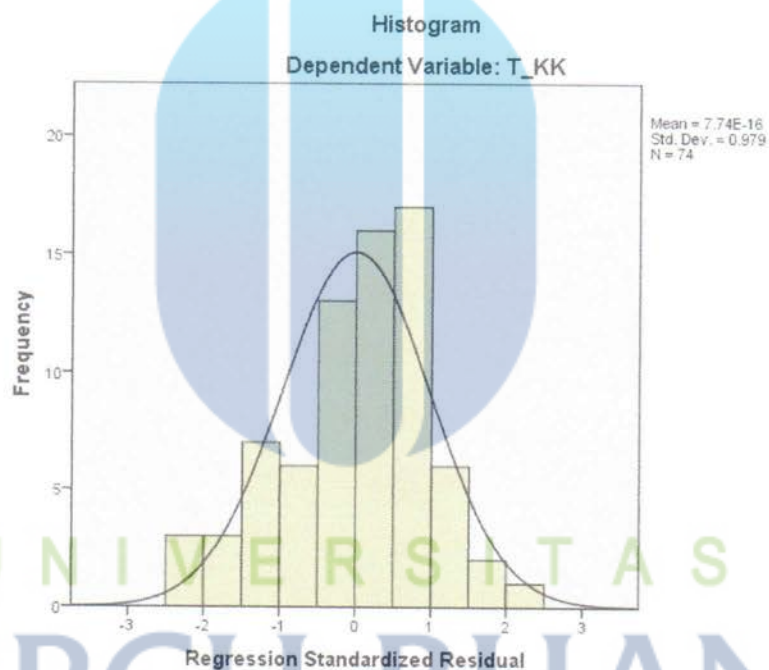
D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum, yang berarti model regresi tidak mengandung masalah.

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Uji normalitas tersebut dilakukan dengan dasar pada uji Kolmogorov Smirnov (KS) dengan p 2 sisi (two tailed) dengan kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Sugiyono 2015:323).

GRAFIK 4.1
Uji Normalitas



Berdasarkan grafik 4.1 diatas dapat dilihat bahwa garis kurva normal, artinya data sudah berdistribusi normal.

Dalam penelitian Uji Kolmogorov Smirnov, pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov Smirnov didapatkan nilai Sig.

-Jika nilai Prob./Sig F > 5%, maka sebaran bersifat normal.

-Jika nilai Prob./Sig F < 5%, maka sebaran bersifat tidak normal.

Hasil tersebut dapat dilihat di tabel 4.15 berikut ini:

TABEL 4.15
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07758547
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.050
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.715
Asymp. Sig. (2-tailed)		.685

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data: Pengolahan Data Primer.

Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar $0,685 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolnearitas adalah keadaan antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinieritas, Ghozali (2013:105). Tujuan dari uji Multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas dengan nilai dasar VIF (*Varian Inflation Factor*). Kriteria

yang digunakan adalah jika nilai $VIF < 10$ dan memiliki toleransi melebihi 0,1, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah Multikolinearitas. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22, diperoleh tabel pengujian Multikolinearitas dapat dilihat di tabel 4.16 sebagai berikut :

TABEL 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
T_X ₁	.367	2.726
T_X ₂	.381	2.624
T_X ₃	.519	1.927

a. Dependent Variable: T_Y

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Tabel 4.16 diatas menunjukkan variabel Gaya kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai *tolerance*, $0.367 > 0,10$ dan $VIF\ 2.726 < 10$, Variabel Motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai *tolerance*, $0.381 > 0,10$ dan $VIF\ 2.624 < 10$, Variabel Disiplin kerja (X_3) memperoleh nilai 0.519 dan $VIF\ 1.927 < 10$, maka tidak terdapat Multikolinearitas diantara variabel independen.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. (Ghozali, 2013:139). Sebagai dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah melakukan pengujian dengan menggunakan SPSS, berikut hasil uji Heteroskedastisitas dan grafik *Scatterplot* sesuai dengan output yang dihasilkan.

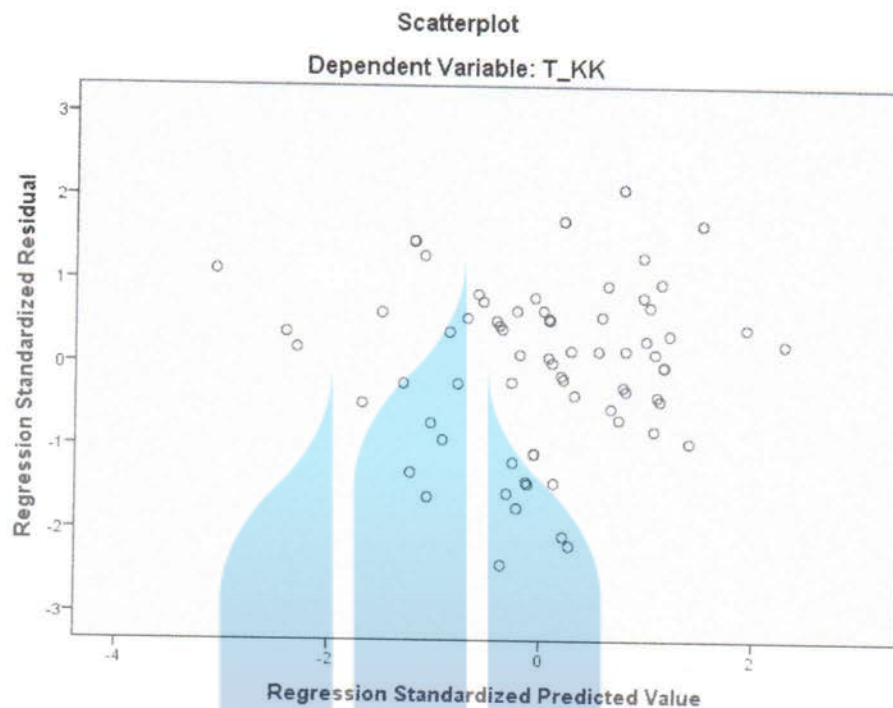
TABEL 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.035	1.403		2.163	.234
T_X ₁	.091	.069	.250	1.313	.493
T_X ₂	-.151	.082	-.346	-1.846	.269
T_X ₃	-.035	.070	-.080	-.501	.618

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X₁), Motivasi kerja (X₂) dan Disiplin kerja (X₃) memperoleh nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dan diperkuat dengan grafik Scatteplot berikut ini :

GRAFIK 4.2
Hasil Uji Grafik Scatteplot



Berdasarkan grafik 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik pada hasil Scatterplot berada diatas garis 0 (nol) dan dibawah garis 0 (nol). Hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) :

TABEL 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.779	.769	2.12164

a. Predictors: (Constant), T_DK, T_MTV, T_GP

b. Dependent Variable: T_KK

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Tabel 4.18 diatas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.769 atau sebesar 76.9%. Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 76,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 23.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F dilakukan untuk menguji secara simultan apakah variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja, dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dalam uji F ini menggunakan level of signifikan ($\alpha = 5\%$). Model hipotesis yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

- a. H_0 = Gaya Kepmimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. H_1 = Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria pengambilan keputusan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Berikut hasil Uji F

Tabel 4.19
Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1108.743	3	369.581	82.105	.000 ^b
	Residual	315.094	70	4.501		
	Total	1423.838	73			

a. Dependent Variable: T_Y

b. Predictors: (Constant), T_X₃, T_X₂, T_X₁

Sumber Data: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis simultan atau uji statistik F menghasilkan nilai F-hitung sebesar 82.105 lebih besar dari F-tabel 3,9778 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Artinya alat analisis regresi yang dipakai dalam penelitian ini layak digunakan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja).

F. Persamaan Regresi Linear Berganda

Koefisien Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk regresi yang variabel bebasnya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi linear berganda. Dengan menggunakan SPSS hasilnya disajikan pada tabel 4.20 berikut :

TABEL 4.20
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.618	2.411		1.500	.138
T_X ₁	.545	.119	.425	4.578	.000
T_X ₂	.527	.141	.341	3.741	.000
T_X ₃	.330	.120	.215	2.751	.008

a. Dependent Variable: T_Y

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.425 X_1 + 0.341 X_2 + 215 X_3$$

Hasil persamaan regresi terhadap signifikasi koefisien dan interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi Gaya kepemimpinan (X_1) = 0.425; apabila gaya kepemimpinan dapat diterima karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.425 artinya gaya kepemimpinan mempunyai nilai positif terhadap kinerja

2. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_2) = 0.341; apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.341, artinya motivasi mempunyai nilai positif terhadap kinerja.
3. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X_3) = 0.215 ; apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.215, artinya disiplin kerja mempunyai nilai positif terhadap kinerja.

G. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam uji ini menggunakan level of signifikan ($\alpha = 5\%$). Model hipotesis yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

- a). H_0 : Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- b) H_1 : Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

TABEL 4.21
Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.618	2.411		1.500	.138
T_X ₁	.545	.119	.425	4.578	.000
T_X ₂	.527	.141	.341	3.741	.000
T_X ₃	.330	.120	.215	2.751	.008

a. Dependent Variable: T_Y

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a) Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.21 probabilitas sig. gaya kepemimpinan sebesar 0.00 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.21 probabilitas sig. motivasi kerja sebesar 0.00 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.21 probabilitas sig. disiplin kerja sebesar 0.08 lebih kecil dari 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Warna Kimia Jakarta. Pembahasan masing – masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

H_1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disamping itu hasil dari uji hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Saputra dan Natassia (2014), Tampi (2014), Elqadri, Priyono, Suci dan Chandra (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel, disamping itu hasil dari uji hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y hal ini sejalan dengan penelitian Saputra dan Natassia (2014), Pradipto dan Rahardja (2015), Fabio, Hubeis dan Puspitawati (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel, disamping itu hasil dari uji hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa X₂ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y hal ini sejalan dengan penelitian Bayuaji, Rahardja (2015) Khasifah dan Nugraheni (2016), Fabio, Hubeis dan Puspitawati (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada penelitian terdahulu dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa semakin gaya kepemimpinan dapat diterima oleh karyawan, disiplin kerja semakin meningkat dan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat dalam melakukan pekerjaan.

MERCU BUANA