BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah Mayangkara Group (PT. Rama Manggala Gas)

Profil Perusahaan

Mayangkara Group bermula pada tahun 1980-an. Usaha pertamanya berupa agen minyak tanah, pada waktu itu belum disebut Mayangkara Group.Agen minyak tanah itu dinaungi oleh perusahaan bernama UD.Gajah Mada yang beralamatkan di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar.Perusahaan ini murni perusahaan keluarga, yang dikelola sendiri oleh keluarga besar Bapak H. Hariyanto. Selain UD. Gajah Mada, terdapat pula beberapa usaha yang bergerak di bidang yang sama, yaitu UD. Veni dan UD.Yani di wilayah Blitar, dan UD.Wawan di Wilayah Tulungagung.

Di tahun 1980-an radio memasuki masa kejayaannya. Kala itu, radio menjadi salah satu hiburan nomor satu bagi masyarakat.Radio diam-diam mampu membangun 'peradaban' manusia.Dimulai dengan produk sandiwara radio, radio mampu mencuri hati para pendengarnya. Termasuk juga oleh Bapak H. Hariyanto, semula tidak ada tendensi bisnis radio itu bakal menjajikan profit, karena menurut Bapak H.

Hariyanto, pemilik Radio Mayangkara, dirinya hanya merasa iri kepada para pembantunya yang asyik dan serius setiap mendengarkan sandiwara radio, bagaimana kalau besuk coba-coba membangun radio.

Dan akhirnya, di tengah hiruk pikuk hebohnya sandiwara radio itulah, Radio Mayangkara dilahirkan, tepatnya pada tahun 1987, dan menjadi radio swasta pertama di Kota Blitar.

Masa jaya Mayangkara terus berlanjut dengan selalu melahirkan produk acara unggulan, diantaranya: Galih Ratna, Rockarama, Pantun Berjoget, Gempil, dan Kejarama. Bahkan, di tahun 1993 Radio Mayangkara menjadi radio swasta pertama yang berani membuat program berita produksi sendiri, diantaranya: Lintas Kabar Mayangkara (Lintarama), Pilihan Kabar Minggu Ini (Pilar Mini), dan Rona Desa (Ronde).

Pada tahun yang sama Bapak H. Hariyanto juga berhasil mendirikan usaha dalam bidang agen LPG 12 Kg yang diberi nama PT. Gas Elpindo Jaya.

Tak berhenti disini saja, Bapak H. Hariyanto juga mulai mengepakkan sayap usaha di wilayah Tulungagung.Hal ini ditandai dengan berdirinya Radio Perkasa Tulungagung pada tahun 1989 yang beralamatkan di Jl.Mayor Sujadi 22 Tulungagung.Seiring berkembangnya Radio Perkasa Tulungagung, pada tahun berikutnya akhirnya dibangun juga gudang LPG PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung yang berlokasi di belakang Radio Perkasa.

Pada tahun 1992 juga berhasil didirikan Radio Jossh Tulungagung yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung. Masih di wilayah yang sama, pada tahun 1996 dibangun Radio Pandowo Tulungagung yang beralamat di Jl. Demuk Gg. Roda Tulungagung. Dan pada tahun 1996 juga berhasil didirikan Radio Patria Blitar yang beralamat di Jl. Palem No. 33 Blitar.

Belum puas menjajaki usaha di bidang agen minyak tanah, agen LPG 12 kg dan radio, Bapak H. Hariyanto berinovasi untuk mendirikan SPBU (Stasiun Pengisisan Bahan Bakar Umum). Pada tahun 1996 dibangunlah beberapa SPBU, yaitu SPBU Pakunden di Jl. Tanjung Pakunden Blitar, SPBU Srengat di Desa Bagelenan Srengat Blitar, SPBU Sumbergempol di Desa Sumberdadi Kec.Sumbergempol Tulungagung, SPBU Bandung di Ds. Swaru Kec.Tulungagung, SPBU Durenan Tulungagung, SPBU Wates Lama di Desa Wates Kediri, dan SPBU Pare Kediri.

Pada tahun 2001 Bapak H. Hariyanto mulai membuka usaha di wilayah Jombang, yaitu Radio Kartika Jombang yang beralamat di Jl. Brigjen Kretarto No. 54 A Jombang.

Di tahun 2002, Bpk. H. Hariyanto membuka kembali SPBU di desa Kandangan Kediri, serta membuka SPBU dengan saham gabungan yaitu SPBU Wlingi dan Kenari di Blitar serta SPBU Sambi, Mojo, dan Plosoklaten di Kediri.

Di tahun 2005, managemen Mayangkara Group membeli sebuah radio di Tulungagung, yang kemudian diberi nama Radio Kembang Sore Tulungagung. Kemudian pada tahun 2007, juga mendirikan SPBU di daerah Jabon dan Tawang Wates Kediri.

Pada tahun 2005 harga minyak dunia mencapai US $ 70.Hal itu membuat pemerintah Indonesia menentukan kebijakan untuk menaikkan harga minyak tanah di kisaran harga Rp. 2000 per liter.Namun harga tersebut masih menunjukkan harga yang rendah dibading dengan harga minyak dunia yang tinggi.Kondisi ini diperparah dengan kenyataan bahwa alokasi 10 juta kiloliter minyak tanah bersubsidi yang diperuntukan bagi rumah tangga miskin dan usaha kecil menengah (UKM) tidak tersalurkan dengan baik.Pemerintah akhirnya membuat kebijakan untuk melakukan program konversi minyak tanah ke gas LPG 3kg untuk menekan subsidi minyak tanah.

Kebijakan tersebut tentu juga sangat berpengaruh terhadap Mayangkara Group, karena beberapa unit usaha Mayangkara Group bergerak dibidang agen minyak tanah.UD. Hariyanto, UD. Veni, UD. Yani, dan UD.Wawan yang semula merupakan agen minyak tanah mau tidak mau harus mengikuti perkembangan pasar yang ada dengan bermetamorfosis menjadi agen LPG. Agen minyak tanah pun yang semula diberi nama UD. Hariyanto kini berubah menjadi PT. Gas Elpindo Jaya, UD.Veni berubah menjadi PT. Manggala Yuda Gas,

UD.Yani berubah menjadi CV. Petro Jaya Gas, dan UD.Wawan berubah menjadi CV. Manggala Jaya Gas.

Untuk mendukung unit agen LPG, tahun 2007 didirikan SPPBE Rama Manggala Gas yang bergerak bidang pengangkutan dan pengisian bulk elpiji dan PT. Rama Manggala Gas Inti yang bergerak di bidang *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang) tabung LPG 3kg. Kemudian dibangun juga PT. Manggala Citra Mandiri dan PT. Manggala Citra Mandiri Sakti untuk di bidang *repaint, repair, and retest* tabung LPG 12 kg dan 50 kg diwilayah Tulungagung.Hingga saat ini unit Mayangkara Group telah berkembang dengan pesatnya.

Selain unit profit Mayangkara Group berupa 19 SPBU, 7 Radio, 2 agen LPG 12 Kg, 3 agen LPG 3 Kg, 1 SPPBE, dan 3 Retester, Mayangkara Group juga memiliki unit pendukung, diantaranya adalah Kantor Pusat yang beralamatkan di Jl. Ciliwung 22 Blitar, Mayangkara Foundation yang didirikan tahun 2004 dengan lokasi menyatu dengan Radio Mayangkara, serta Koperasi Karyawan Mayangkara Artha yang juga didirikan tahun 2004 dengan anggota seluruh karyawan Mayangkara Group.

Unit Kerja Mayangkara Group

Mayangkara Group terdiri dari beberapa unit kerja dan beberapa bidang usaha. Adapun unit kerja tersebut sebagai berikut :

Dalam bidang SPBU (Stasiun Pengisian Bahan bakar Umum)

1) SPBU Bandung (54.662.09) – Wawan Budi Santoso

   Jl. Raya Suwaru Kecamatan Bandung Tulungagung

2) SPBU Durenan (54 - 663.01) – Ninik Yuni Hariyati

   Jl. Raya Durenan Trenggalek

3) SPBU Sumbergempol (54.662.02) - Hariyanto

   Jl. Raya Sumbergempol Tulungagung

4) SPBU Sambi (54 - 64122) – PT. Rizki Harta Usaha Bersama

   Jl. Raya Selodono, Sosobango - Ringinrejo Kediri

5) SPBU WatesLama (54 - 64113) -

   Jl. Raya Dsn. Bondo Wates Kediri

6) SPBU Wates Baru (54 - 64144) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama

   Jl. Raya Tawang Wates Ds. Wates Kec. Wates Kediri

7) SPBU Kesamben (54 - 66115) – PT. Artika Usaha Budi Jaya

   Jl. Raya Ds. Siraman Kec. Kesamben Blitar

8) SPBU Kandangan (54 - 64125) – PT. Budi Daya Perkasa

   Jl. Raya Ds. Kebondalem Kec. Kandangan Kediri

9) SPBU Plosoklaten (54 - 64121) – PT. Harga Bersama Guna Usaha

   Jl. Raya Dsn. Ringingong Sumberagung Plosoklaten Kediri

10) SPBU Sonoageng (54 - 64409)

    Nganjuk

11) SPBU Mojo (54 - 64123) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama

    Jl. Raya Ds. Tambibendo Kec. Mojo Kediri

12) SPBU Srengat 54.66101 - Hariyanto

Jl. Raya Desa Bagelenan Kec. Srengat Kab. Blitar

13) SPBU Pakunden (54 - 66103) – PT. Hariputra Sentosa Jaya

Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar

14) SPBU Ngunut (54.662.14) – PT. Mugi Gangsar Lestari

Jl. Raya Demuk Desa Kalangan Kec. Ngunut Tulungagung

15) SPBU Pare (54 - 64115) – PT. Hariputra Sentosa Jaya

Jl. Raya Ds. Kwagean, Krenceng Kepung Pare Kediri

16) SPBU Wlingi (54.66111) – Endang Setia Winata

Jl. Raya Tangkil Kec. Wlingi Kab. Blitar

17) SPBU Kenari (54 - 66108) – PT. Mahapura Jaya Sakti

Jl. Kenari 55 Blitar

18) SPBU Jabon (54 - 64143) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama

Jl. Raya Ds. Jabon Kec. Banyakan Kediri

19) SPBU Kalidawir (54 - 662.27) – PT. Rizki Gangsar Usaha Jaya

Jl. Raya Karangtalun Kalidawir Tulungagung

Dalam bidang radio

1) Radio Patria – PT. Radio Suara Patria

Jl. Palem 33 Blitar

2) Radio Mayangkara – PT. Radio Mayangkara Ria

Jl. Ciliwung No. 32 A Blitar

3) Radio Kartika – PT. Radio Suara Nawa Kartika

Jl. Brigjen Kretarto No. 5A Jombang

4) Radio Perkasa – PT. Radio Paramita Jaya Perkasa

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

5) Radio Kembang Sore – PT.

Jl. Patimura Barat No. 18 A Tulungagung

6) Radio Jossh Tulungagung – PT. Radio Suara Tulungagung Jaya

Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung

7) Radio Pandowo – PT. Radio Pandowo Anugerah Sakti

Jl. Demuk Gg Roda No. 55 Ngunut Tulungagung

Dalam bidang agen LPG 3 KG

1) PT. Petro Jaya Gas

Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

2) PT. Manggala Yuda Gas

Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

3) PT. Manggala Jaya Gas

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

Dalam bidang agen LPG 12 KG

1) PT. Gas Elpindo Jaya Blitar

Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

2) PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

Dalam bidang Pengangkutan dan Pengisian Bulk Elpiji.

1) SPPBE Rama Manggala Gas

   Jl. Imam Bonjol RT.01 RW.06 Kel.Sanawetan Kec. Sanawetan Kota Blitar

Dalam bidang *repaint, repair and retest* LPG

1) PT. Rama Manggala Gas Inti

   Jl. Ir. Soekarno Kel. Sentul Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

2) PT. Manggala Citra Mandiri Sakti

   Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

3) PT. Manggala Citra Mandiri

   Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

Unit pendukung Mayangkara Group

1) Mayangkara Foundation

   Jl. Ciliwung No. 32 A Blitar

   Mayangkara Foundation merupakan unit kerja Mayangkara Group di bidang penyaluran bantuan sosial masyarakat, atau disebut juga sebagai wadah penyaluran program CSR (Corporate Social Responsibility) Mayangkara Group.

2) Koperasi Karyawan Mayangkara Artha

   Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar

   Koperasi Karyawan Mayangkara Artha merupakan lembaga keuangan karyawan yang memberikan fasilitas simpan pinjam

kepada anggota serta menyediakan barang kebutuhan-sehari-hari yang diberi nama Mayangkara Mart.

3) Bengkel Mayangkara

Jl. Imam Bonjol RT.01 RW.06 Kel.Sanawetan Kec. Sanawetan Kota Blitar

Bengkel Mayangkara merupakan unit kerja mayangkara yang bertugas untuk memeriksa, memelihara, dan memperbaiki kendaraan di Mayangkara Group.Unit bengkel ini selain ada di Blitar, juga membuka cabang di wilayah Tulungagung.

4) Kantor Pusat

Jl. Ciliwung No. 22 Blitar

Unit kerja Mayangkara Group yang melaksanakan fungsi pengadministrasian dari unit usaha Mayangkara Group.

2. VISI dan MISI PT. Rama Manggala Gas Kota Blitar

Visi PT. Rama Manggala Gas kota Blitar yaitu membantu pemerintah (PERTAMINA) untuk mendistribusikan elpiji berubsidi kepada masyarakat, agar kebutuhan masyarakat akan bahan bakar terpenuhi, dalam hal ini bahan bakar bersubsidi yaitu LPG sebagai konversi pengganti minyak tanah.

Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. Rama Manggala Gas kota Blitar memiliki beberapa misi sehingga dapat tercapai visi tersebut, antara lain :

1) Mendukung program pemerintah dalam melakukan konversi minyak tanah ke LPG
2) Membantu pemerintah dalam usahanya mensejahterakan masyarakat melalui penggunaan energi yang tepat guna
3) Membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat di sekitar lokasi SPPBE dan terminal LPG

3. Bentuk Badan Hukum PT. Rama Manggala Gas kota Blitar

PT. Rama Manggala Gas kota Blitar telah dilengkapi dengan badan hukum yaitu :

1) Undang-undang Migas No. 22 Tahun 2001 tentang minyak dan gas bumi
2) PP No. 36 Tahun 2004 tentang kegiatan usaha hilir minyak dan gas
3) PERMEN ESDM No. 00007 Tahun 2005 tentang persyaratan dan pedoman pelaksanaan izin usaha dalam kegiatan usaha hilir migas
4) PERMEN ESDM No. 26 Tahun 2009 tentang penyediaan dan pendistribusian LPG

4. Letak Geografis Lembaga

PT. Rama Manggala Gas Kota Blitar berlokasi di Jl. Imam Bonjol Sananwetan Kota Blitar. Jika dilihat dari letak geografisnya, PT. Rama Manggala Gas Kota Blitar dinilai cukup strategis karena dekat dengan akses jalan raya dan dekat dengan pemukiman penduduk.

Bangunan PT. Rama Manggala Gas kota Blitar terletak pada:

a. Sebelah Barat : Taman Kebon Rojo Blitar

b. Sebelah Timur : Pemukiman warga Desa Sanan Wetan

c. Sebelah Utara : Kantor Pemerintah Pengadilan Kota Blitar

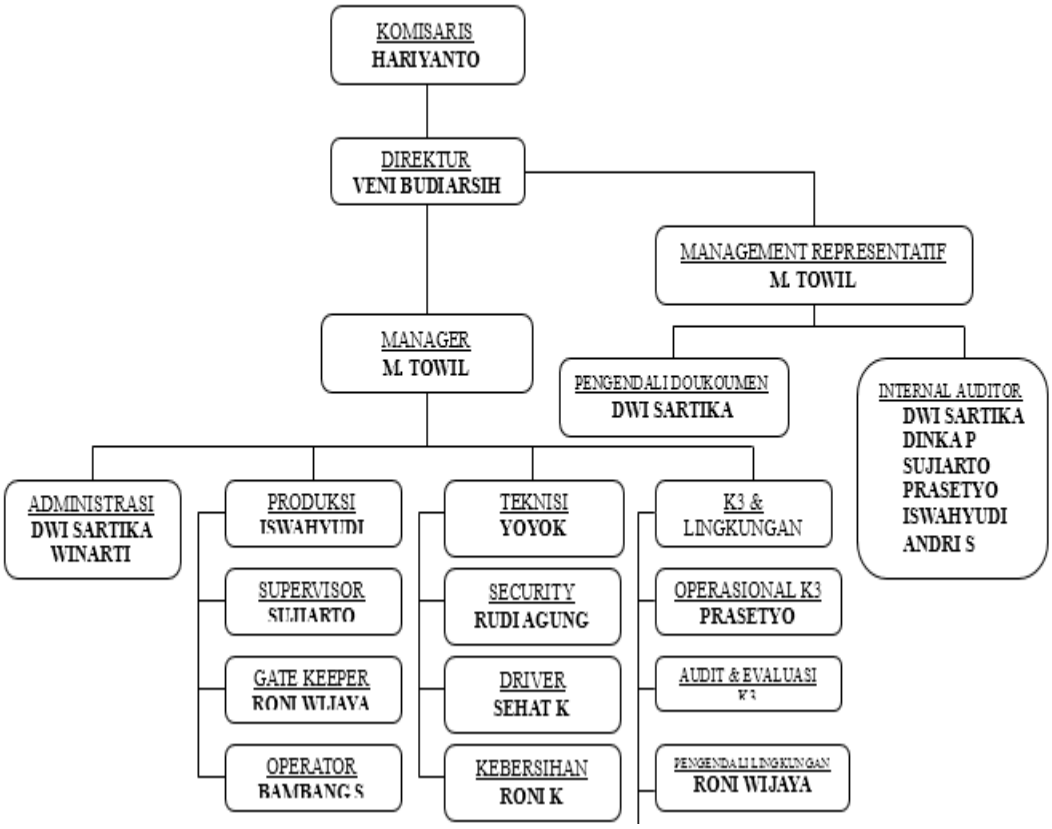
d. Sebelah Selatan :Universitas Islam Balitar

5. Kondisi Fisik

Kondisi fisik Rama Manggala Gas adalah memiliki luas 2 hektar, yang mana dipakai untuk tempat pengisian gas/filling hall, ruang gate kepper, mushola, bengkel, kantor khusus urusan bengkel, parkiran, gudang belakang, pos satpam, kebun, dan juga memiliki gedung dengan luas 22 x 16 meter berlantai 1, dan dibagi menjadi 7 ruangan, yaitu :

1. Satu ruangan dengan ukuran 3 x 2 meter yang digunakan sebgai ruangan manajer
2. Satu ruangan dengan ukuran 4 x 3 meter yang digunakan untuk bagian administrasi
3. Satu ruangan dengan ukuran 5 x 3 meter yang digunakan untuk ruang tamu dan ruang meeting
4. Satu ruangan dengan ukuran 4 x 3 meter yang digunakan untuk gudang dan pengarsipan
5. Satu ruangan dengan ukuran 2 x 2 meter yang digunakan untuk ruang dapur
6. Satu ruangan dengan ukuran 4 x 3 meter yang digunakan untuk toilet

6. Struktur Organisasi PT Rama Manggala Gas Kota Blitar



7. Produk Layanan

Untuk meningkatkan peran SPPBE PT Rama Manggala Gas Kota Blitar dalam kehidupan dan melaksanakan fungsi sebagai lembaga pengisian dan penyaluran gas kepada masyarakat, Produk layanan yang di keluarkan oleh PT Rama Manggala Gas adalah Pengisian gas LPG yang berukuran 3 kg yang disalurkan melalui 5 agen besarnya yaitu Petro Jaya Gas, Manggala Jaya Gas, Manggala Citra Gas, Petro Dua Gas Jaya, Manggala Citra Mandiri Gas.

B. Data Responden

Data diperoleh dari bagian Administrasi, tahun 2017-2019

Tabel 4.1

Struktur SPPBE PT Rama Manggala Gas

STRUKTUR SPPBE RMG	2017	2018	2019
			Jan
MANAGER	1	1	1
ADMINISTRASI	2	2	2
SPV OPERASIONAL	2	2	2
SPV FILLING	2	2	2
GATEKEEPER	2	3	3
OPERATOR	23	25	26
HANDLING	23	24	25
OB	2	3	4
SECURITY	6	7	8
DRIVER ST	13	15	16
	76	84	89

Sumber : diperoleh dari bagian Administrasi

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya karyawan PT Rama Manggala Gas mengalami peningkatan.

Tabel 4.2

Nama- nama karyawan
PT. RAMA MANGGALA GAS

No	NAMA	JABATAN
1	ADE DWI	Operator
2	AGUNG WIBOWO	Operator
3	AHMAD MUNAJI	Operator
4	ALVI NUR AMIN	Operator
5	ALEX	Operator
6	ARIP PRAYITNO	Operator
7	BADRUS EFENDI	Operator
8	BENI PRASETYO	Operator
9	BUDIANTO	Operator
10	DADANG TRI	Operator
11	DANANG K	Operator
12	FAISAL HERI	Operator
13	HENDRA YULIANTO	Operator
14	M. RIZAL RIFAI	Operator
15	M. ZAINAL A	Operator
16	PRIA PURNA	Operator
17	REDI PURWANTO	Operator
18	ROHMAD	Operator
19	SANTOSO	Operator
20	SUTRSNO	Operator
21	YUDO N	Operator
22	YUSWANTO	Operator
23	ZAENAL MUSTOFA	Operator
24	AGIL	Handling
25	AGUS SETIAWAN	Handling
26	ALFIN SURURI	Handling
27	DWI WAFAUDIN	Handling
28	ENDRA PURWANTO	Handling
29	ERWAN SANYOTO	Handling
30	FAJAR AMIROLUS	Handling
31	FANDI EKO	Handling
32	FAUZAN PONCO	Handling
33	GANIS	Handling

34	GRAHA KURNIAWAN	Handling
35	HADI ERWANTO	Handling
36	IMAM KHOIRI	Handling
37	IMAM MUSLIM	Handling
38	JONI ARIFIANTO	Handling
39	KASMUJIANTO	Handling
40	KHOIRUL UMAM	Handling
41	KRISDIANTO	Handling
42	M. ALFA IZIN	Handling
43	MUHROJI	Handling
44	MUJI HARIADI	Handling
45	SAMSODIN	Handling
46	SODIQ CHOIRUL	Handling
47	SUGENG HARIYADI	Handling
48	YASIN	Handling
49	YULIA AP	Handling
50	ZAINAL A	Handling
51	BADARUDIN	Gatekeeper
52	FAHRUROZI	Gatekeeper
53	M. CHOIRUDIN	Gatekeeper
54	NUR MUTAQIN	SPV. Filling
55	SIARNO	SPV. Filling
56	BAMBANG SUTIKNO	SPV. Oprs
57	IBNU GUNAWAN	SPV. Oprs
58	MUHAMAT TOWIL	Manager
59	DWI SARTIKA	Admin
60	WINARNI	Admin
61	RONI	OB
62	SUJASMINTO	OB
63	M. ABDUL ROHMAN	Security
64	M. FANDI	Security
65	NANANG	Security
66	NURI HADI	Security
67	RUDI A	Security
68	SLAMET R	Security
69	SONI	Security
69	ABU MUSLIM	Driver
70	AGUS RIDWAN	Driver
71	DWIONO	Driver
72	EKA P	Driver
73	HARI S	Driver

74	HARNO SUNARYO	Driver
75	IMAM BAEHAQI	Driver
76	IMAM ISMAIL	Driver
77	NUR ICHWAN SODIQ	Driver
78	NURUL HUDA	Driver
79	PURNOMO	Driver
80	SUPRIONO	Driver
81	SURANI	Driver
82	YULIANTO	Driver
83	YUSUF	Driver

Sumber : diperoleh dari bagian Administrasi

C. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Sugiyono menyatakan apabila korelasi tiap faktor dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *contruct* yang kuat.[84] Berdasarkan tabel tabel di atas, diketahui nilai Corrected Item-Total Correlation keseluruhan lebih besar dibanding 0,30. Maka semua item dalam instrumen angket memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

[84] Sugiyono, *Metode Penelitian*..., hal.178

Gambar 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

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
Item_1	8,93	,921	,710	,560	,828
Item_2	8,75	1,082	,675	,503	,854
Item_3	8,84	,917	,825	,680	,714

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0*.

Gambar 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

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
Item_1	8,76	1,110	,722	,522	,871
Item_2	8,62	1,166	,779	,631	,814
Item_3	8,69	1,180	,799	,652	,799

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0*.

Gambar 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan dan Pengembangan

Item- Total Statitics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	8,73	1,091	,834	,753	,869
Item_2	8,76	,999	,880	,797	,827
Item_3	8,84	,991	,769	,603	,927

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0*.

Gambar 4.4

Hasil Uji Validitas Penilaian Kerja

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
Item_1	8,73	,943	,731	,618	,551
Item_2	8,67	1,224	,686	,586	,625
Item_3	8,53	1,402	,451	,213	,857

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0*.

Gambar 4.5

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

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
Item_1	8,44	1,028	,426	,216	,753
Item_2	8,69	,810	,540	,367	,632
Item_3	8,76	,776	,667	,452	,465

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alphaa Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala tersebut dikelompokkan dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

b. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliable
c. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable
d. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliable
e. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable
f. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable

Gambar 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,858	,860	3

Sumber : Data Primer diolah dengan *SPSS 21,0*.

Gambar 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,878	,880	3

Sumber : Data Primer diolah dengan *SPSS 21,0*.

Gambar 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan dan Pengembangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,912	,915	3

Sumber : Data Primer diolah dengan *SPSS 21,0*.

Gambar 4.9

Hasil Uji Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,775	,775	3

Sumber : Data Primer diolah dengan *SPSS 21,0*.

Gambar 4.10

Hasil Uji Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,719	,717	3

Sumber : Data Primer diolah dengan *SPSS 21,0*.

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,858, variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,878, variabel pelatihan dan pengembangan (X_3) sebesar 0,912, penilaian prestasi kerja (X_4) sebesar 0,775, dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,719 maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X_1, X_2, X_3, X_4, Y adalah reliable.

3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Untuk mengetahui data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan *Kolmogrov Smirnov.*

Berikut ini adalah hasil pengujian dengan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* :

Gambar 4.11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96613142
Most Extreme Differences	Absolute	,151
	Positive	,151
	Negative	-,135
Kolmogorov-Smirnov Z		1,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0.*

Dari tabel *One-Sample Kolmogrov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym Sig (2 – tailed).* Nilai ini dibandingkan

dengan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi α = 5%) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

1). Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, distribusi data adalah tidak normal.

2). Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, distribusi data adalah normal.

Dari tabel *One-Sample Kolmogrov Test* di atas diketahui bahwa nilai sig data adalah 0,161 maka lebih besar dari 0,05 (0,161 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan data kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, dan produktivitas kerja berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi uji *multikolenearitas* dinyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model bebas dari multikolinearitas.

Berikut adalah hasil pengujian dengan *Multikolinearitas* :

Gambar 4.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,033	2,907
,374	2,736
,030	3,469
,039	2,587

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0.*

Berdasarkan *Coefficients* di atas diketahui bahwa nilai VIF adalah 2,907 (variabel kepemimpinan), 2,736 (variabel kompensasi), 3,469 (variabel pelatihan dan pengembangan), 2,587 (variabel penilaian prestasi kerja). Hasil ini berarti terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat *heterokedastisitas* apabila :

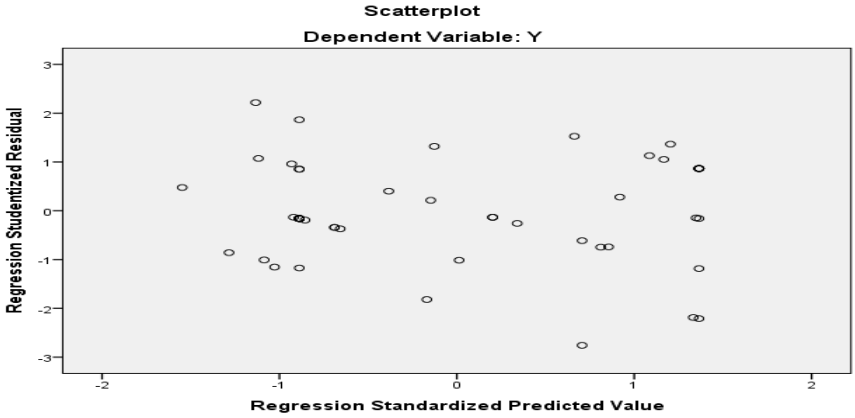
1). Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola

2). Titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0

3). Titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

Gambar 4.13

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber ; Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0.*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi *heterokedastisitas* dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Uji autokorelasi dapat dilakukan

dengan uji *Durbin Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut[85]:

1. DU < DW < 4-DU maka Ho diterima, artinya tidak terjadi *autokorelasi*

2. DW < DL atau DW > 4-DL maka Ho ditolak, artinya terjadi *autokorelasi*

3. DL-DW < DU atau 4-DU < DW<4-DL, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Secara umum patokan yang digunakan dalam melihat angka D-W yakni :

1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada *autokorelasi* positif.
2) Angka D-W di bawah -2 sampai +2 berarti tidak ada *autokorelasi*.
3) Angka D-W di atas +2 berarti ada *autokorelasi* negatif.berikut adalah hasil uji *autokorelasi.*

[85] Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0,* (Jakarta: Prestasi Pustaka. 2009). Hal. 80

Gambar 4.14

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676[a]	,457	,414	1,004	1,968

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0.*

Berdasarkan gambar 4.14 diatas, nilai *Durbin Watson* pada *model summary* adalah sebesar 1,968 terletak diantara -2 dan +2. Hal ini berarti model regresi di atas tidak terdapat masalah *autokorelasi*.

4 Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel *independent* (kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja) terhadap variabel *dependent* (produktivitas kerja). Hasil uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.15

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,132	,443		2,554	,014
	X1	-,489	,141	-,636	-3,463	,001
	X2	,293	,046	,349	6,422	,000
	X3	,127	,162	,150	,786	,436
	X4	,978	,143	1,156	6,850	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0.*

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 1,132 + 0,439 (X_1) + 0,293 (X_2) + 0,127(X_3) + 0,978 (X_4)$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

X_3 = Pelatihan dan Pengembangan

X_4 = Penilaian Kerja

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar 1,132 menunjukkan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan,

penilaian prestasi kerja dalam keadaan konstan (tetap) maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 1,132.

b. Koefisien b_1 = 0,439 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan naik sebesar 1%, maka tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,439. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.

c. Koefisien b_2 = 0,293 menyatakan bahwa apabila kompensasi naik sebesar satu satuan rupiah, maka tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,293 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik atau semakin naik kompensasi maka semakin naik pula produktivitas kerja karyawan.

d. Koefisien b_3 = 0,127 menyatakan bahwa apabila pelatihan dan pengembangan naik sebesar 1%, maka tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,127 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas karyawan. Semakin baik pelatihan dan pengembangan maka semakin baik pula produktivitas karyawan.

e. Koefisien b_4 = 0,978 menyatakan bahwa apabila penilaian prestasi kerja naik sebesar 1%, maka tingkat produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,978 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara penilaian prestasi kerja dengan produktivitas karyawan. Semakin baik penilaian prestasi kerja maka semakin baik pula produktivitas karyawan.

5 Uji Hipotesis

a. Uji T (T-test)

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menerangkan variabel *dependent.* Untuk menginterprestasikan koefisien variabel bebas (*independent*) dapat menggunakan *unstandardized cofficient* maupun *standardized coefficient* yaitu dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel.

Gambar 4.16

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,132	,443		2,554	,014
	X1	-,489	,141	-,636	-3,463	,001
	X2	,293	,046	,349	6,422	,000
	X3	,127	,162	,150	,786	,436
	X4	,978	,143	1,156	6,850	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0.*

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Dari tabel diatas untuk menguji signifikansi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebagai berikut :

H_0 = Kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H_1 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Dalam tabel *Coefficients* diperoleh nilai Sig sebesar 0,001 dibandingkan dengan taraf signifikansi (α = 5%), 0,05 maka :

Sig α

0,001 < 0,05

Karena nilai sig < α maka disimpulkan untuk menolak H_0, yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas untuk menguji signifikansi Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebagai berikut :

H_0 = Kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H_1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Dalam tabel *Coefficients* diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 dibandingkan dengan taraf signifikansi (α = 5%), 0,05 maka :

Sig α

0,000 < 0,05

Karena nilai Sig < α maka disimpulkan untuk menolak H_0, yang berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas untuk menguji signifikansi Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebagai berikut :

H_0 = Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H_1 = Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Dalam tabel *Coefficients* diperoleh nilai Sig sebesar 0,436 dibandingkan dengan taraf signifikansi (α = 5%), 0,05 maka :

Sig α

0,436 < 0,05

Karena nilai Sig < α maka disimpulkan untuk menolak H_0, yang berarti Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4) Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas untuk menguji signifikansi Penilaian Kerja terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebagai berikut :

H_0 = Penilaian Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H_1 = Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Dalam tabel *Coefficients* diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 dibandingkan dengan taraf signifikansi (α = 5%), 0,05 maka :

Sig α

0,000 < 0,05

Karena nilai Sig < α maka disimpulkan untuk menolak H_0, yang berarti Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

b. Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.17

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,702	4	21,926	213,519	,000[b]
	Residual	5,134	50	,103		
	Total	92,836	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0.*

Pedoman yang digunakan adalah : jika Sig < α maka H_0 ditolak yang artinya ada hubungan linier antara kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja. Cara lain yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka disimpulkan menolak H_0 Hipotesis yang dikemukakan adalah:

H_0 = Tidak ada hubungan linier antara kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian prestasi kerja dengan produktivitas kerja

H_1 = Ada hubungan linier antara kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian prestasi kerja dengan produktivitas kerja

Berdasarkan gambar 4.7 diatas, maka dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 213,519, sedangkan nilai F_{tabel} distribusi dengan tingkat kesalahan atau α = 5% adalah sebesar 2,56. Hal ini berarti F_{hitung} (213,519) > F_{tabel} (2,56) dan nilai signifikansi (0,000) < (0,05), maka disimpulkan menolak H_0 yang berarti antara kepemimpinan, kompensasi, pealtihan dan pengembangan, dan penilaian kerja ada hubungan linier.

c. Uji Variabel Dominan

Variabel yang paling dominan dapat dilihat dari tabel *Coefficient* pada kolom Beta, dengan membandingkan nilai yang tertinggi diantara variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat, sebagai berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,132	,443		2,554	,014
	X1	-,489	,141	-,636	-3,463	,001
	X2	,293	,046	,349	6,422	,000
	X3	,127	,162	,150	,786	,436
	X4	,978	,143	1,156	6,850	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0.*

Dari tabel di atas, dapat dibandingkan nilai antar variabel bebas pada kolom Beta. Hasilnya menunjukkan bahwa Penilaian Kerja memiliki nilai 0,978, lebih tinggi dibandingkan variabel Kepemimpinan, Kompensasi serta Pelatihan dan Pengembangan. Jadi, variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Rama Manggala Gas adalah Penilaian Kerja dengan kontribusi sebesar 97,8 %.

8. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Nilainya adalah antara nol sampai dengan satu. Semakin besar nilai R2 semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya semakin kecil nilai R2 semakin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi.

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676[a]	,457	,414	1,004	1,968

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, diolah oleh *SPSS 21,0.*

Berdasarkan gambar 4.18 di atas dapat diketahui angka R sebesar 0,676 menunjukkan hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian prestasi kerja adalah kuat. Angka R square atau koefisien determinasi sebesar

0,457. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 45,7%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 45,7% = 54,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Jadi sebagian variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian.