

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah PT Sawit Arum Madani**

PT Sawit Arum Madani adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertanian sub-sektor perkebunan yang bergerak dalam pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS) yang mempunyai kesungguhan dan komitmen untuk ikut dalam mewujudkan program pembangunan yang berwawasan lingkungan. Yang Awal mula berdirinya PT Sawit Arum Madani dimulai dari ide seorang lelaki bernama Masngut Imam Santoso yang ingin menjadikan wilayah Blitar Selatan yang gundul menjadi daerah yang kembali berjaya dan makmur dari hasil buminya. PT Sawit Arum Madani berlokasi di Jalan Irian rt 01 rw 01 Kelurahan Kembangarum, Kecamatan Sutojayan, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Dengan luas tanah Luas Lahan 40.599 m<sup>2</sup> dan Luas Bangunan 946,84 m<sup>2</sup> dengan kapasitas produksi mencapai 15 ton TBS/ jam.

Tujuan pembangunan PMKS ini adalah untuk pengelolaan pasca panen kelapa sawit yang ditanam oleh petani di 5 kecamatan. Adapun bentuk kerjasama yang telah di sepakati adalah kerjasama dilakukan dalam bentuk kebun plasma, seluruh suplay bibit untuk masing-masing petani di 5 kecamatan dari T5, dan seluruh hasil panen wajib dijual ke

PMKS PT Sawit Arum Madani. Adapun kecamatan yang dimaksud adalah, Kecamatan Bakung, Wonotirto, Panggunrejo, Binangun, Wates Kab Blitar dan Kecamatan Donomulyo Kab Malang.

Akhirnya di tahun 2011 T5 mencetuskan untuk memulai membangun Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS), yang kemudian diberi nama PT . Sawit Arum Madani seluruh suplay bibit untuk masing-masing petani di 5 kecamatan dari T5 dan seluruh hasil panen wajib dijual ke PMKS PT Sawit Arum Madani.

## **2. Visi, Misi dan identitas PT Sawit Arum Madani**

### **a. Visi**

Menjadi perusahaan yang bergerak dalam pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS) yang mempunyai kesungguhan dan komitmen untuk ikut dalam mewujudkan program pembangunan yang berwawasan lingkungan.

### **b. Misi**

- 1) Berpartisipasi untuk menghijaukan hutan kembali dan membantu meningkatkan ekonomi masyarakat melalui budidaya tanaman kelapa sawit.
- 2) Menciptakan sinergi kemitraan saling menguntungkan yang berkeadilan.

- 3) Mewujudkan kesejahteraan menyeluruh bagi petani mitra, karyawan dan perusahaan yang mampu menjalankan fungsi sosial.
- 4) Melaksanakan pemberdayaan masyarakat dan lahan dengan budidaya tanaman kelapa sawit.

### **3. Identitas Perusahaan**

Nama Perusahaan : PT Sawit Arum Madani

Direktur Utama : Sigit Prasetyo

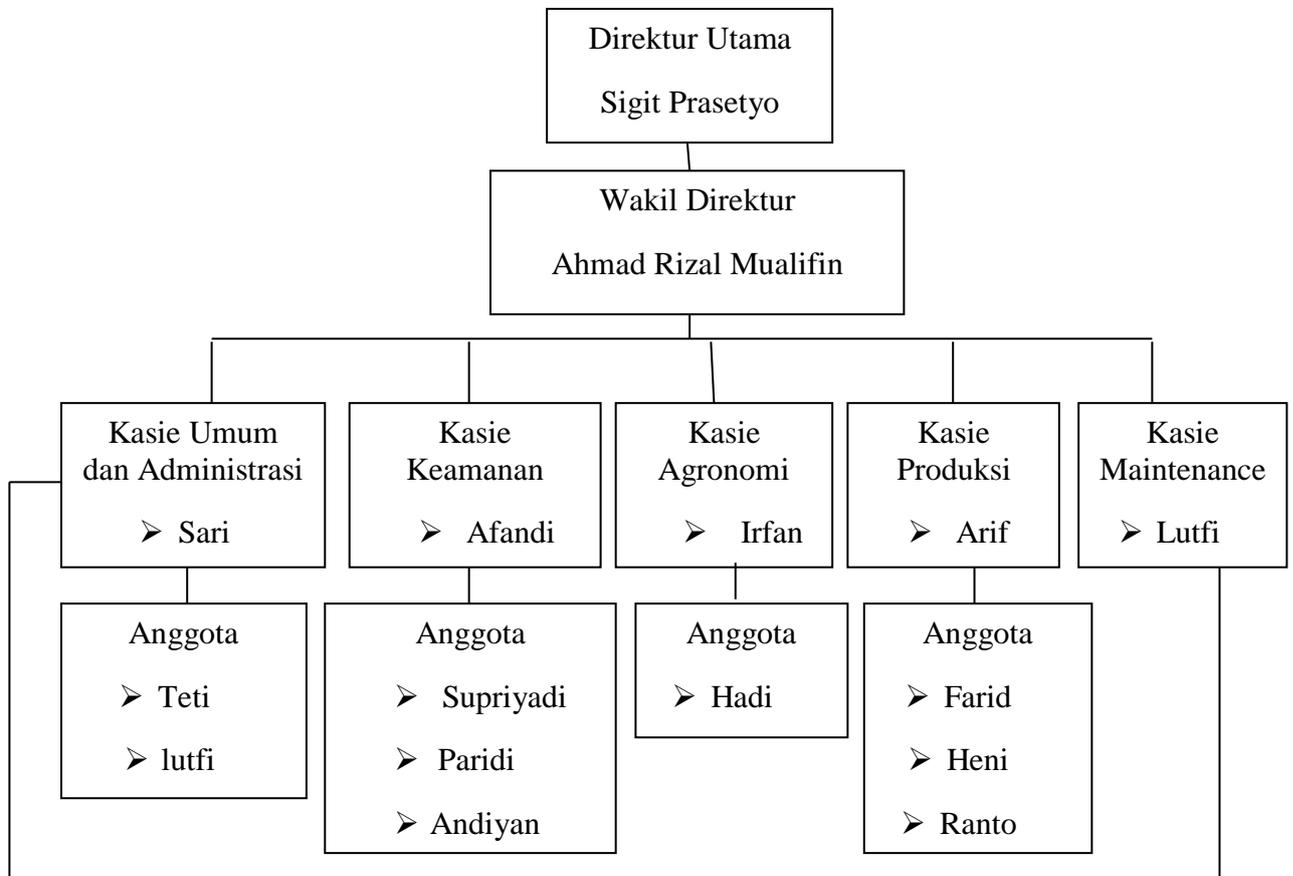
Wakil Direktur : Ahmad Rizal Mualifin

Alamat Kantor : Jalan Irian rt 01 rw 01 Kelurahan Kembangarum,  
Kecamatan Sutojayan, Kabupaten Blitar, Provinsi  
Jawa Timur.

Badan Hukum : No. AHU-52636.AH.01.01 , Tahun 2011.

#### 4. Struktur Organisasi

Tabel 4.1  
Struktur Organisasi



Sumber: laporan kepegawaian PT Sawit Arum Madani 2019

#### B. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani. Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Deskripsi responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan

informasi tambahan untuk memahami hasil dari penelitian ini. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi:

#### 1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dibagi menjadi empat yaitu usia 20- 30 tahun, usia 30- 40 tahun, usia 40-50 tahun dan yang > 50 tahun. Pengelompokan responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

#### Responden Berdasarkan Usia

| No           | Usia Responden | Jumlah    | Presentase   |
|--------------|----------------|-----------|--------------|
| 1            | 20-30 Tahun    | 11        | 29 %         |
| 2            | 30-40 Tahun    | 15        | 36 %         |
| 3            | 40-50ahun      | 10        | 25%          |
| 4            | >50 Tahun      | 4         | 10 %         |
| <b>Total</b> |                | <b>40</b> | <b>100 %</b> |

Sumber: diolah dari data primer,2019

Dalam diagram tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Sawit Arum Madani berusia 20- 30 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 29%, berusia 30- 40 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 36%, berusia 40 – 50 tahun

sebanyak 10 orang atau 25 % dan yang berusia > 50 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 10%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Sawit Arum Madani berusia 30 sampai 40 tahun.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

### Jenis Kelamin Responden

| No           | Jenis Kelamin | Jumlah    | Presentase   |
|--------------|---------------|-----------|--------------|
| 1            | Laki-laki     | 34        | 85%          |
| 2            | Perempuan     | 6         | 15%          |
| <b>Total</b> |               | <b>40</b> | <b>100 %</b> |

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di PT Sawit Arum Madani mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 34 orang atau 85%. Sedangkan untuk karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sekitar 15% dari responden laki-laki. Mengingat kondisi kerja yang dilakukan membutuhkan tenaga yang sangat besar dan kuat maka karyawan perempuan hanya ditempatkan di bagian administrasi. Dengan demikian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di PT Sawit Arum Madani berjenis kelamin laki-laki.

## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No           | Pendidikan Reponden | Jumlah    | Presentase   |
|--------------|---------------------|-----------|--------------|
| 1            | SMP                 | 15        | 37,5 %       |
| 2            | SMK/ SMA            | 20        | 50 %         |
| 3            | DIPLOMA             | 0         | 0 %          |
| 4            | S1                  | 2         | 5 %          |
| 5            | S2                  | 3         | 7,5 %        |
| <b>Total</b> |                     | <b>40</b> | <b>100 %</b> |

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan diagram tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang pendidikan terakhir SMP berjumlah 15 orang atau sebesar 37,5 %, SMK/SMA 20 anak dengan presentase 50 %, DIPLOMA 0%, S1 2 orang dengan presentase 5% dan S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 7,5 %. Dari data diatas dapat diketahui bahwasanya mayoritas karyawan yang menjadi responden berpendidikan terakhir SMK/SMA.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Status

Pengelompokan responden berdasarkan status dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.5

## Data Responden Berdasarkan Status

| No    | Status Responden | Jumlah | Presentase |
|-------|------------------|--------|------------|
| 1     | Menikah          | 33     | 72,0 %     |
| 2     | Belum Menikah    | 7      | 28,0 %     |
| Total |                  | 40     | 100 %      |

Sumber :Diolah dari data primer, 2019

Dari tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Sawit Arum Madani sudah menikah, ini dibuktikan dari data diatas yaitu karyawan yang menikah dengan jumlah sebanyak 33 orang atau 72,0 % sedangkan yang belum menikah ada 7 orang atau 28,0 %.

## 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 6

## Berdasarkan Lama Bekerja

| No           | Lama Bekerja | Jumlah    | Presentase   |
|--------------|--------------|-----------|--------------|
| 1            | 1-5 Bulan    | 6         | 15%          |
| 2            | 6-10 Bulan   | 9         | 16 %         |
| 3            | > 1 Tahun    | 25        | 69%          |
| <b>Total</b> |              | <b>40</b> | <b>100 %</b> |

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun ada 25 orang dengan presentase 69%. Hal ini dibuktikan oleh data diatas bahwasanya

karyawan yang bekerja 1- 5 bulan berjumlah 6 orang dengan presentase sebesar 15% dan yang bekerja 6-10 tahun ada 9 orang dengan presentase sebesar 16 % dan karyawan yang bekerja > 1 tahun sebanyak 25 Orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Sawit Arum Madani ini sudah bekerja selama lebih dari 1 Tahun.

### **C. Deskripsi Variabel**

Dari angket yang diberikan kepada responden di PT Sawit Arum Madani terdiri dari 25 pertanyaan yang dibagi menjadi 5 kategori yaitu:

1. 5 Soal digunakan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di PT Sawit Arum Madani yang diukur dari variabel Gaya Kepemimpinan ( X1).
2. 5 Soal digunakan untuk mengetahui kedisiplinan para karyawan PT Sawit Arum Madani yang diukur dari variabel Disiplin Kerja (X2).
3. 5 Soal digunakan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT Sawit Arum Madani yang diukur dengan variabel Motivasi Kerja (X3).
4. 5 soal digunakan untuk mengetahui lingkungan kerja di PT Sawit Arum Madani yang diukur dengan variabel (X4).
5. 5 Soal digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di PT Sawit Arum Madani yang diukur dengan variabel ( Y ).

Tabel 4.7  
Hasil Jawaban Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)

| No  | Bobot                   | Skor | Jumlah | Presentase |
|-----|-------------------------|------|--------|------------|
| 1   | Sangat Setuju           | 5    | 61     | 36 %       |
| 2   | Setuju                  | 4    | 87     | 52 %       |
| 3   | Cukup Setuju/<br>Netral | 3    | 14     | 8 %        |
| GGH | Tidak Setuju            | 2    | 6      | 4 %        |
| 5   | Sangat Tidak<br>Setuju  | 1    | 0      | 0 %        |

Sumber : Diolah dari data primer, 2019

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang diberi angket, peneliti berhasil mendapatkan data variabel gaya kepemimpinan yang memilih pendapat sangat setuju berjumlah 61 orang dengan presentase 36 %, setuju sejumlah 89 orang dengan presentase 52 %, cukup/ netral sebesar 14 orang dengan presentase 8%, tidak setuju sebesar 6 orang dengan presentase 4%. Dari hasil diatas responden lebih banyak memilih jawaban setuju ini berarti bahwa responden menganggap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Sawit Arum Madani sudah sesuai dengan keinginan karyawan.

Tabel 4.8

## Hasil Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja ( X2)

| No | Bobot                | Skor | Jumlah | Presentase |
|----|----------------------|------|--------|------------|
| 1  | Sangat Setuju        | 5    | 67     | 33 %       |
| 2  | Setuju               | 4    | 87     | 44 %       |
| 3  | Cukup Setuju/ Netral | 3    | 32     | 16 %       |
| 4  | Tidak Setuju         | 2    | 10     | 5 %        |
| 5  | Sangat Tidak Setuju  | 1    | 4      | 1 %        |

Sumber : diolah dari data primer, 2019

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang sudah mengisi angket yang di sebar oleh peneliti, peneliti berhasil mendapatkan data responden pada variabel disiplin kerja yang memilih sangat setuju dengan jumlah 67 orang dengan presentase 33 %, setuju 87 orang dengan presentase 44%, cukup setuju/ netral 32 dengan presentse 16%, tidak setuju 10 orang dengan presentase 5% sedangkan yang sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 2%. Dari hasil data diatas responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju itu menandakan bahwa responden menganggap kedisiplinan yang terjadi di PT Sawit Arum Madani saat ini sudah cukup baik.

Tabel 4.9  
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja ( X3)

| No | Bobot                   | Skor | Jumlah | Presentase |
|----|-------------------------|------|--------|------------|
| 1  | Sangat Setuju           | 5    | 64     | 31 %       |
| 2  | Setuju                  | 4    | 86     | 41 %       |
| 3  | Cukup Setuju/<br>Netral | 3    | 48     | 16 %       |
| 4  | Tidak Setuju            | 2    | 10     | 5 %        |
| 5  | Sangat Tidak<br>Setuju  | 1    | 1      | 2 %        |

Sumber : Diolah dari data primer, 2019

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang sudah mengisi angket yang di sebar oleh peneliti, peneliti berhasil mendapatkan data responden pada variabel motivasi kerja yang memilih sangat setuju dengan jumlah 64 orang dengan presentase 31%, setuju 86 dengan presentase 41%, cukup setuju/netral 48 dengan presentase 16%. Tidak setuju 10 orang dengan presentase 5%. Dan sangat tidak setuju 1 orang dengan 2%. Dari hasil data diatas responden lebih banyak memilih jawaban setuju itu berarti seluruh karyawan merasa bahwa motivasi kerja yang dimilikinya dirasa cukup untuk meningkatkan kinerja di PT Sawit Arum Madani saat ini.

Tabel 4.10

## Hasil Kuesioner Lingkungan kerja ( X4)

| No | Bobot                | Skor | Jumlah | Presentase |
|----|----------------------|------|--------|------------|
| 1  | Sangat Setuju        | 5    | 86     | 44 %       |
| 2  | Setuju               | 4    | 68     | 35 %       |
| 3  | Cukup Setuju/ Netral | 3    | 32     | 16 %       |
| 4  | Tidak Setuju         | 2    | 7      | 4 %        |
| 5  | Sangat Tidak Setuju  | 1    | 2      | 1 %        |

Sumber : Diolah dari data primer, 2019

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang sudah mengisi angket yang di sebar oleh peneliti, peneliti berhasil mendapatkan data responden pada variabel lingkungan kerja yang memilih sangat setuju dengan jumlah 86 orang dengan presentase 44%, setuju 68 orang dengan presentase 35%. Cukup setuju 32 dengan presentase 16%, tidak setuju 7 orang dengan presentase 4 % dan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentse 1%. Dari hasil data diatas responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju itu berarti responden menganggap bahwa lingkungan kerja yang ada di PT Sawit Arum Madani saat ini sudah cukup baik dan nyaman.

Tabel 4.11  
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

| No | Bobot                   | Skor | Jumlah | Presentase |
|----|-------------------------|------|--------|------------|
| 1  | Sangat Setuju           | 5    | 66     | 28 %       |
| 2  | Setuju                  | 4    | 76     | 36 %       |
| 3  | Cukup Setuju/<br>Netral | 3    | 49     | 35 %       |
| 4  | Tidak Setuju            | 2    | 3      | 1 %        |
| 5  | Sangat Tidak<br>Setuju  | 1    | 2      | 1 %        |

Sumber : Diolah dari data primer, 2019

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang sudah mengisi angket yang di sebar oleh peneliti, peneliti berhasil mendapatkan data responden pada variabel kinerja karyawan yang memilih sangat setuju dengan jumlah 52 orang, setuju 69 orang, cukup setuju/ netral 67 orang dan yang tidak setuju 1 orang. Dari hasil data diatas responden lebih banyak memilih jawaban setuju itu berarti responden menganggap bahwa kinerjanya selama bekerja di PT Sawit Arum Madani ini sudah cukup baik.

## D. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya butir item instrument. Dalam penelitian ini validitas dari indikator dianalisis menggunakan df (degree of freedom) dengan rumus  $df = n - 2$ , dimana  $n$  = jumlah sampel. Jadi df yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $40 - 2 = 38$  dengan *alpha* 5%, maka hasil nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,312. Jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 4.12

#### Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel                     | No- Item | Corrected Item<br>Total<br>Correlation | r tabel | Keterangan |
|------------------------------|----------|--|---------|------------|
| Gaya<br>Kepemimpinan<br>(X1) | X1.1     | 0,741                                  | 0,312   | Valid      |
|                              | X1.2     | 0,761                                  | 0,312   | Valid      |
|                              | X1.3     | 0,837                                  | 0,312   | Valid      |
|                              | X1.4     | 0,706                                  | 0,312   | Valid      |
|                              | X1.5     | 0,825                                  | 0,312   | Valid      |
|                              | X2.1     | 0, 823                                 | 0,312   | Valid      |

|                          |      |       |       |       |
|--------------------------|------|-------|-------|-------|
| Disiplin Kerja<br>(X2)   | X2.2 | 0,858 | 0,312 | Valid |
|                          | X2.3 | 0,795 | 0,312 | Valid |
|                          | X2.4 | 0,835 | 0,312 | Valid |
|                          | X2.5 | 0,807 | 0,312 | Valid |
| Motivasi Kerja<br>(X3)   | X3.1 | 0,787 | 0,312 | Valid |
|                          | X3.2 | 0,868 | 0,312 | Valid |
|                          | X3.3 | 0,735 | 0,312 | Valid |
|                          | X3.4 | 0,797 | 0,312 | Valid |
| Lingkungan Kerja<br>(X4) | X3.5 | 0,582 | 0,312 | Valid |
|                          | X4.1 | 0,758 | 0,312 | Valid |
|                          | X4.2 | 0,735 | 0,312 | Valid |
|                          | X4.3 | 0,838 | 0,312 | Valid |
| Kinerja Karyawan<br>(Y)  | X4.4 | 0,800 | 0,312 | Valid |
|                          | X4.5 | 0,339 | 0,312 | Valid |
|                          | Y1.1 | 0,792 | 0,312 | Valid |
|                          | Y1.2 | 0,674 | 0,312 | Valid |
|                          | Y1.3 | 0,649 | 0,312 | Valid |

|  |      |       |       |       |
|--|------|-------|-------|-------|
|  | Y1.4 | 0,617 | 0,312 | Valid |
|  | Y1.5 | 0,710 | 0,312 | Valid |

Sumber: Data primer, diolah oleh SPSS 20

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan dari Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Lingkungan Kerja ( X4) dan Kinerja Karyawan (Y) Adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari jumlah *Corrected item Total Correlation* lebih besar dari r tabel *Product moment*

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks pengukuran yang menunjukkan hasil konsistensi suatu alat dalam mengukur gejala yang sama dengan alat yang sama. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Croanbach Alpha*  $> 0,06$  maka reliabel.

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Croanbach 0,00 s.d 0.20 berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Croanbach 0,21 s.d 0.40 berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Croanbach 0,42 s.d 0.60 berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Croanbach 0,61 s.d 0.80 berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Croanbach 0,81 s.d 1.00 berarti sangat reliabel

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 20, sebagai berikut:

Tabel 4.13

## Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel          | Nilai Alpha Cronbach's | Keterangan |
|-------------------|------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,834                  | Reliabel   |
| Disiplin Kerja    | 0,880                  | Reliabel   |
| Motivassi Kerja   | 0,814                  | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja  | 0,860                  | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan  | 0,722                  | Reliabel   |

Sumber: data primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki Alpha Cronbach's yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrument dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik ( Pra Regresi)

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji ini biasanya diunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Uji

normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* dengan ketentuan data dikatakan berdistribusi normal jika  $sign > 0,05$ .

Tabel 4.14

## Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 40                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2,67559859              |
|                                  | Absolute       | ,168                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | ,078                    |
|                                  | Negative       | -,168                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1,061                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,210                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,210 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada asumsi klasik digunakan untuk mengukur dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi terjadi atau tidak terjadinya multikolinieritas didalam model regresi yakni dilihat dari Varince Inflation Factor (VIF). Apabila nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ) maka terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

| Model               | Collinearity Statistics |       |
|---------------------|-------------------------|-------|
|                     | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)          |                         |       |
| 1 gaya_kepemimpinan | ,839                    | 1,192 |
| disiplin_kerja      | ,677                    | 1,477 |
| motivasi_kerja      | ,756                    | 1,323 |
| lingkungan_kerja    | ,797                    | 1,255 |

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Primer diolah SPSS 20

Dari tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memperoleh nilai VIF 1,192 dan tolerance 0,839 untuk variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai VIF

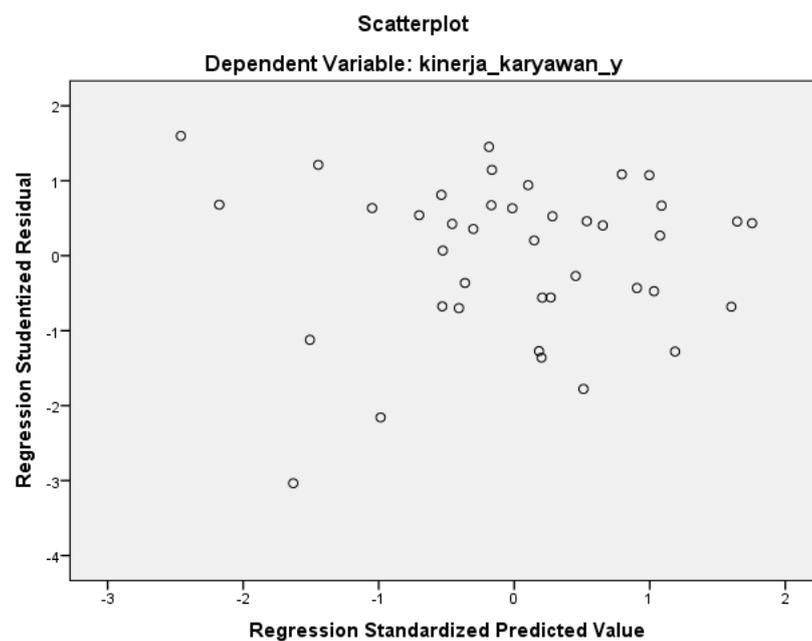
1,477 dan tolerance 0,677 untuk variabel motivasi kerja (X3) memperoleh nilai VIF 1,323 dan tolerance 0,756 dan variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai VIF sebesar 1,255 dengan nilai tolerance 0,797 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedestisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *Scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*, seperti pada gambar di bawah ini :

Tabel 4.16

**Scatterplot**



Sumber : Data Primer diolah oleh SPSS 20

Dari tabel 4.16 Scatterplot terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda pada variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil dari Uji Regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|                   | (Constant)                  | 5,988      | 4,725                     |       |      |
| 1                 |                             |            |                           |       |      |
| Gaya_Kepemimpinan | ,323                        | ,108       | ,324                      | 3,000 | ,004 |
| Disiplin_Kerja    | ,356                        | ,108       | ,396                      | 3,297 | ,002 |
| Motivasi_Kerja    | ,273                        | ,115       | ,269                      | 2,364 | ,022 |
| Lingkungan_Kerja  | 305                         | ,104       | ,326                      | 2,942 | ,005 |

a. Dependent variabel : Kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17 Diatas dapat dikembangkan sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y= a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3+ b_4 X_4 + e$$

$$Y= 5,988 + 0,323 + 0,356 + 0,273 + 0,305 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diuaikan sebagai berikut:

- a. Nilai *constant*a sebesar 5,988 artinya menunjukkan bahwa pengaruh positif pada variabel independen ( variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) tidak terjadi perubahan, maka kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani ada sebesar 5,988 satuan.
- b. Ketika nilai koefisien regresi X1 (Gaya kepemimpinan) sebesar 0,323 menyatakan bahwa setiap penambahan dengan satu satuan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,323. Ini menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif.
- c. Ketika variabel X2 ( Disiplin kerja) sebesar 0,356 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,356. Hasil ini menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif.
- d. Ketika variabel X3 (Motivasi Kerja ) sebesar 0,273 menyatakan

bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,273. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif.

- e. Ketika variabel X4 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,305 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,305. Hasil ini menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji -t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel independen benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen secara terpisah maupun parsial. Untuk menginterpretasikan koefisien variabel independen dapat menggunakan unstandardized coefficient ataupun standardized coefficient yaitu dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,03011 dari hasil perhitungan  $t = 0,05 / 2 : 40 - 4 - 1 = 0,025 : 35$ .

Berikut dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi:

- Bila nilai t hitung  $>$  t tabel maka variabel bebas

berpengaruh terhadap variabel terikat

- Bila nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS dengan cara sebagai berikut:

- Apabila nilai Sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- Apabila nilai Sig  $<$  0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18

**Hasil Uji T ( Parsial )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardize<br>d<br>Coefficients | T     | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|----------------------------------|-------|------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                             |       |      |
| (Constant)           | 5,988                       | 4,725      |                                  | 1,267 | ,211 |
| Gaya_Kepemimpinan_X1 | ,323                        | ,108       | ,324                             | 3,000 | ,004 |
| Disiplin_Kerja_x2    | ,356                        | ,108       | ,396                             | 3,297 | ,002 |
| Motivassi_Kerja_X3   | ,273                        | ,115       | ,269                             | 2,364 | ,022 |
| Lingkunga_Kerja_X4   | ,305                        | ,104       | ,326                             | 2,942 | ,005 |

Sumber: data primer diolah oleh SPSS 20

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sawit Arum Madani.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sawit Arum Madani.

Berdasarkan tabel tersebut hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai Sig. yaitu  $0,004 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $3,000 > t_{tabel}$   $2,030$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sawit Arum Madani yang ada di Kelurahan Kembangarum.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sawit Arum Madani.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sawit Arum Madani.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial

diperoleh nilai sig. yaitu  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 3,297 > t_{\text{tabel}} 2,030$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani yang ada di Kelurahan Kembangarum.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sawit Arum Madani.

$H_1$  : Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sawit Arum Madani

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai sig. yaitu  $0,022 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 2,364 > t_{\text{tabel}} 2,030$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani yang ada di Kelurahan Kembangarum.

### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sawit Arum Madani.

$H_1$  : Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sawit

Arum Madani.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai sig. yaitu  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,942 > t_{tabel} 2,030$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani yang ada di Kelurahan Kembangarum.

Jadi berdasarkan uji t diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani yang terletak di Kelurahan Kembangarum.

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19

#### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 280,790        | 4  | 70,198      | 12,363 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 300,934        | 35 | 5,678       |        |                   |
|       | Total      | 581,724        | 39 |             |        |                   |

- a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan
- b. Predictors: (Constant), lingkungan\_kerja, gaya\_kepemimpinan, motivasi\_kerja, disiplin\_kerja

Sumber: data primer diolah oleh SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 12,363 dan signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sementara  $F_{tabel}$  diperoleh dari perhitungan  $df_1 = k$  ( k adalah jumlah variabel bebas) = 4 (berarti kolom ke 4 ) dan  $df_2 = n-k - 1 = 39$  ( berarti baris ke 39). Sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,61 Ini bererti bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 12,363 yang lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 2,61.

Sehingga berdasarkan penelitian ini dapat di simpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterimma. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  atau signifikansi F lebih kecil dari nilai  $\alpha$  atau ada pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sawit Arum Madani.

## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari uji analisis koefisien determinasi didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 4.20  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,695 <sup>a</sup> | ,483     | ,444              | 2,383                      |

a. Predictors: (Constant), lingkungan\_kerja, gaya\_kepemimpinan, motivasi\_kerja, disiplin\_kerja

b. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: data primer diolah oleh SPSS 20

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.20 diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,444. Hal ini berarti 44,4% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 55,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.