

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Variabel

Deskripsi data merupakan gambaran mengenai data penelitian sebagai langkah untuk mempermudah dalam menganalisis data. Data yang diperoleh dari lapangan ditabulasikan dalam bentuk angka-angka kemudian dideskripsikan dalam bentuk narasi agar dapat mudah dipahami. Deskripsi data dalam penelitian menggambarkan hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung. Deskripsi data dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

1. Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan

Data tentang gaya kepemimpinan diperoleh melalui angket tertutup dengan 15 butir pernyataan yang diberikan kepada karyawan UD Surya Jaya Stone Tulungagung. Jumlah responden yang diteliti yaitu sebanyak 60 karyawan. Skor nilai angket tersebut adalah 1 sampai 5. Hasil angket pada penelitian ini diperoleh skor terendah 51 dan skor tertinggi 73, dengan mean 64,02 dan standar deviasi 5,104. Ringkasan analisis data variabel gaya kepemimpinan melalui SPSS 18.0, terdapat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1**Analisis Data Variabel Gaya Kepemimpinan**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	60	51	73	64.02	5.104
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan data yang diperoleh diatas menunjukkan skor terendah 51 dan skor tertinggi 73. Perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa panjang kelas interval dalam variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh dari nilai maksimum dikurangi nilai minimum ($73-51$) dibagi banyak kelas interval (4) yang hasilnya adalah 5,5. Jadi panjang interval dalam penelitian ini adalah 5,5 sehingga dapat diketahui distribusi frekuensi gaya kepemimpinan pada Tabel 4.2

Tabel 4.2**Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tinggi	67,5-73	25	41,67%
2	Tinggi	62-66,5	18	30%
3	Sedang	56,5-61	14	23,33%
4	Rendah	51-55,5	3	5%
Jumlah			60	100%

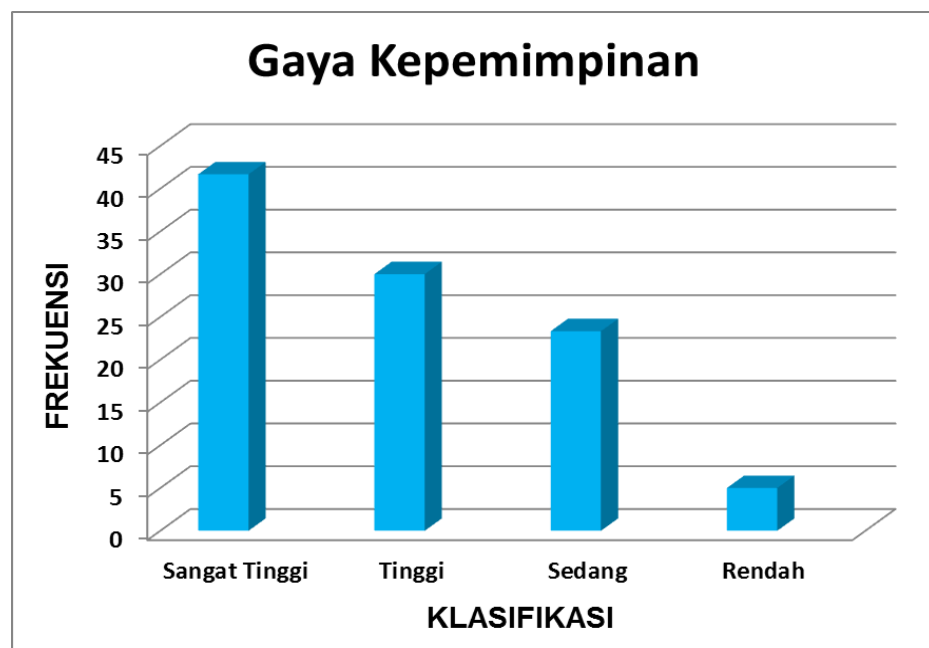
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui dari 60 responden menunjukkan bahwa 25 orang termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi

dengan presentase 41,67%, 18 orang termasuk dalam klasifikasi tinggi dengan presentase 30%, 14 orang termasuk klasifikasi sedang dengan presentase 23,33% dan 3 orang termasuk klasifikasi rendah dengan presentase 5%. Nilai mean atau rata-rata bahwa dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 64,02 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan di UD Surya Jaya Stone sangat tinggi. Berikut ini disajikan Diagram 4.1 gaya kepemimpinan.

Gambar 4.1

Diagram Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

2. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Data tentang gaya kepemimpinan diperoleh melalui angket tertutup dengan 13 butir pernyataan yang diberikan kepada karyawan

UD Surya Jaya Stone Tulungagung. Jumlah responden yang diteliti yaitu sebanyak 60 karyawan. Skor nilai angket tersebut 1 sampai 4. Hasil angket pada penelitian ini diperoleh skor terendah 44 dan skor tertinggi 62 dengan *mean* 53,65 dan standar deviasi 4,360. Dimana ringkasan analisis data variabel motivasi kerja melalui SPSS 18.0, terdapat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3

Analisis Data Variabel Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	60	44	62	53.65	4.360
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan data diatas diketahui skor terendah 44 dan skor tertinggi 62. Dari penghitungan tersebut dapat diketahui bahwa panjang kelas interval dalam variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh dari nilai maksimum dikurangi nilai minimum (62-44) dibagi banyak kelas interval (4) yang hasilnya adalah 4,5. Jadi panjang interval dalam penelitian ini adalah 4,5 sehingga dapat diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

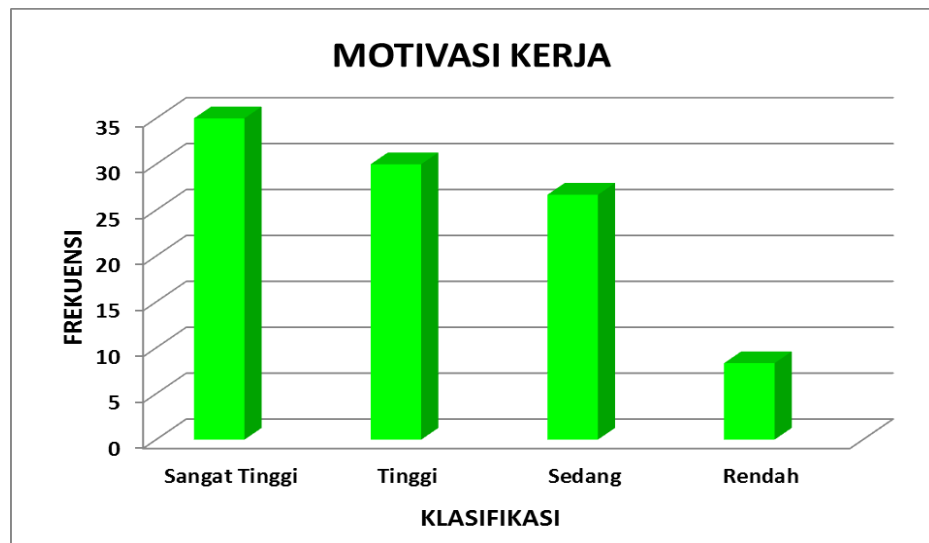
No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tinggi	57,5-62	21	35%
2	Tinggi	53-56,5	18	30%
3	Sedang	48,5-52	16	26,67%
4	Rendah	44-47,5	5	8,33%
Jumlah			60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui dari 60 responden menunjukkan bahwa 21 orang termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi dengan presentase 35%, 18 orang termasuk dalam klasifikasi tinggi dengan presentase 30%, 16 orang termasuk dalam klasifikasi sedang dengan presentase 26,67% dan 5 orang termasuk dalam klasifikasi rendah dengan presentase 8,33%. Nilai mean atau rata-rata dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 53,65 dapat disimpulkan bahwa secara umum motivasi kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone sangat tinggi. Berikut ini disajikan Diagram 4.2 motivasi kerja.

Gambar 4.2

Diagram Frekuensi Motivasi Kerja



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

3. Deskripsi Data Produktivitas Kerja

Data tentang gaya kepemimpinan diperoleh melalui angket tertutup dengan 10 butir pernyataan yang diberikan kepada karyawan UD Surya Jaya Stone Tulungagung. Jumlah responden yang diteliti yaitu sebanyak 60 karyawan. Skor nilai angket tersebut 1 sampai 4. Hasil angket pada penelitian ini diperoleh skor terendah 36 dan skor tertinggi 48 dengan *mean* 42,02 dan standar deviasi 2,879. Dimana ringkasan analisis data variabel motivasi kerja melalui SPSS 18.0, terdapat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5**Analisis Data Variabel Produktivitas Kerja**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prokductivitas Kerja	60	36	48	42.02	2.879
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan data diatas diketahui skor terendah 36 dan skor tertinggi 48. Dari penghitungan tersebut dapat diketahui bahwa panjang kelas interval dalam variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh dari nilai maksimum dikurangi nilai minimum (48-36) dibagi banyak kelas interval (4) yang hasilnya adalah 3. Jadi panjang interval dalam penelitian ini adalah 3 sehingga dapat diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6**Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja**

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tinggi	45-48	19	31,67%
2	Tinggi	42-44	23	38,33%
3	Sedang	39-41	14	23,33%
4	Rendah	36-38	4	6,67%
Jumlah			60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui dari 60 responden menunjukkan bahwa 19 orang termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi dengan presentase 31,67%, 23 orang termasuk dalam klasifikasi tinggi

dengan presentase 38,33%, 14 orang termasuk dalam klasifikasi sedang dengan presentase 23,33% dan 4 orang termasuk dalam klasifikasi rendah dengan presentase 6,67%. Nilai *mean* atau rata-rata dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 42,02 dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone tinggi. Berikut ini disajikan Diagram 4.3 produktivitas kerja.

Gambar 4.3

Diagram Frekuensi Produktivitas Kerja



B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis untuk mengukur valid atau tidak validnya item pernyataan pada angket, dalam penelitian ini validitas diukur dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson*. Alasan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* adalah jika ingin mengetahui seberapa besar validitas butir harus melihat seberapa tingkat korelasi skor butir instrumen dengan skor totalnya. Hasil perhitungan dengan rumus *Product Moment Pearson* dan melalui program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 18.0 for windows), bila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka instrumen dinyatakan valid dan dengan demikian juga sebaliknya, bila $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan tidak valid, r_{hitung} bisa dilihat dari taraf signifikan 0,05 (5%).

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 responden. Dari jumlah responden tersebut dapat diketahui besar r_{tabel} adalah 0,254 ($df=n-2 = 60-2 = 58$) dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Jadi item pernyataan angket tersebut dikatakan valid apabila r_{hitung} pada *Correct Item Pearson Correlation* lebih besar dari 0,254. Hasil uji validitas item pernyataan angket dari masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Indikator	No. Item	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r tabel (N=60) Taraf Signifikan 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.a}	1	0,573	0,254	Valid
	X _{1.a}	2	0,507	0,254	Valid
	X _{1.a}	3	0,566	0,254	Valid
	X _{1.a}	4	0,701	0,254	Valid
	X _{1.b}	5	0,615	0,254	Valid
	X _{1.b}	6	0,535	0,254	Valid
	X _{1.b}	7	0,458	0,254	Valid
	X _{1.b}	8	0,504	0,254	Valid
	X _{1.b}	9	0,444	0,254	Valid
	X _{1.c}	10	0,593	0,254	Valid
	X _{1.c}	11	0,461	0,254	Valid
	X _{1.c}	12	0,750	0,254	Valid
	X _{1.d}	13	0,485	0,254	Valid
	X _{1.d}	14	0,344	0,254	Valid
	X _{1.d}	15	0,556	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas terdiri dari 15 item pernyataan variabel gaya kepemimpinan dengan 4 indikator yaitu instruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif. Indikator instruktif diwakili 4 item pernyataan dan hasilnya menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut valid. Selanjutnya indikator konsultatif diwakili 5 item pernyataan dan hasilnya menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut valid. Selanjutnya indikator partisipatif diwakili 3 item pernyataan dan hasilnya menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut valid. Selanjutnya indikator delegatif diwakili 3 item pernyataan dan hasilnya menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut valid. Dengan demikian semua item pernyataan gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	No. Item	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel (N=60) Taraf Signifikan 5%	Keterangan
Motivasi Kerja (X₂)	X _{2.a}	16	0,599	0,254	Valid
	X _{2.a}	17	0,419	0,254	Valid
	X _{2.a}	18	0,708	0,254	Valid
	X _{2.b}	19	0,668	0,254	Valid
	X _{2.b}	20	0,674	0,254	Valid
	X _{2.b}	21	0,509	0,254	Valid
	X _{2.c}	22	0,422	0,254	Valid
	X _{2.c}	23	0,511	0,254	Valid
	X _{2.c}	24	0,556	0,254	Valid
	X _{2.d}	24	0,556	0,254	Valid
	X _{2.d}	25	0,397	0,254	Valid
	X _{2.d}	26	0,512	0,254	Valid
	X _{2.e}	27	0,480	0,254	Valid
	X _{2.e}	28	0,381	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas terdiri dari 14 item pernyataan variabel motivasi kerja dengan 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety/security needs*), kebutuhan rasa memiliki dan kasih sayang (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

Indikator kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) diwakili 3 item pernyataan dan hasilnya menunjukkan r hitung > r tabel maka item pernyataan tersebut valid. Selanjutnya indikator kebutuhan rasa aman (*safety/security needs*) diwakili 3 item pernyataan dan hasilnya menunjukkan r hitung > r tabel maka item pernyataan tersebut valid. Selanjutnya indikator kebutuhan rasa memiliki dan kasih sayang (*social needs*) diwakili 3 item pernyataan dan hasilnya

menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut valid. Selanjutnya indikator kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) diwakili 3 item pernyataan dan hasilnya menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut valid. Dengan demikian semua item pernyataan gaya kepemimpinan dinyatakan valid. Selanjutnya indikator kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) diwakili 2 item pernyataan dan hasilnya menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	No. Item	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r tabel (N=60) Taraf Signifikan 5%	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y.a	29	0,295	0,254	Valid
	Y.a	30	0,506	0,254	Valid
	Y.a	31	0,363	0,254	Valid
	Y.a	32	0,513	0,254	Valid
	Y.b	33	0,598	0,254	Valid
	Y.b	34	0,586	0,254	Valid
	Y.b	35	0,650	0,254	Valid
	Y.c	36	0,494	0,254	Valid
	Y.c	37	0,502	0,254	Valid
	Y.c	38	0,543	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas terdiri dari 10 item pernyataan variabel produktivitas kerja dengan 3 indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Indikator kuantitas kerja diwakili 4 item pernyataan dan hasilnya menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut valid. Selanjutnya indikator kualitas kerja diwakili 3 item pernyataan

dan hasilnya menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut valid. Selanjutnya indikator ketepatan waktu diwakili 3 item pernyataan dan hasilnya menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut valid.

Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mulai dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y) adalah valid. Hal ini diketahui dari jumlah r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Tujuan pengukuran ini apabila instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut baik. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Kemudian untuk mengetahui reabilitas instrumen maka data hasil uji coba dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 18.0. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Hubungan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,739	Kuat
Motivasi Kerja (X_2)	0,735	Kuat
Produktivitas Kerja (Y)	0,718	Kuat

Sumber: Hasil Pengelohan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan hasil perhitungan uji reabilitas variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,739 kemudian hasil perhitungan uji reabilitas variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,735 dan hasil perhitungan uji reabilitas variabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,718. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan kuat atau reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah penelitian berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Uji ini diperlukan karena semua perhitungan *Statistic Parametric* memiliki asumsi normalitas sebaran. Normalitas sebaran data dapat diketahui dari koefisien *Kolmogorov-Smirnov jika Asymp.sig (2tailed) > alpha α 0,05* dari analisis data terbukti bahwa penelitian tersebut berdistribusi normal, karena *Kolmogorov-Smirnov jika Asymp.sig (2tailed) > alpha α 0,05*. Hasil dari uji normalitas tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Prokduktivitas Kerja
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.02	53.65	42.02
	Std. Deviation	5.104	4.360	2.879
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.137	.138	.100
	Positive	.073	.082	.088
	Negative	-.137	-.138	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.063	1.072	.774
Asymp. Sig. (2-tailed)		.209	.201	.586

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui dari 60 responden menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai sebesar Sig (p) 0,209 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal yang artinya sampel dapat mewakili populasi. Variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai sebesar Sig (p) 0,201 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal yang artinya sampel dapat mewakili populasi dan variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai sebesar Sig (p) 0,586 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal yang artinya sampel dapat mewakili populasi.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji linieritas dapat dilihat dari perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS 18.0 pada hasil nilai

Sig. Deviation from Linearity. Antara variabel bebas dan variabel terkait memiliki hubungan yang linier apabila hasil nilai *Sig.* lebih besar daripada 0,05 dan demikian sebaliknya. Seperti tabel sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas
Variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan Gaya Kepemimpinan (X₁)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prokduktivitas Kerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	359.505	19	18.921	5.845	.000
		Linearity	306.167	1	306.16	94.58	.000
		Deviation from Linearity	53.338	18	2.963	.915	.566
	Within Groups		129.479	40	3.237		
Total			488.983	59			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Bedasarkan tabel 4.12 didapatkan nilai signifikansi antara variabel produktivitas kerja (Y) dengan variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,566 yang artinya nilai *Sig. Deviation from Linearity* lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas
Variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan Variabel Motivasi Kerja (X₂)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prokdutivitas Kerja	Between	(Combined)	254.850	16	15.928	2.925	.003
* Motivasi Kerja	Groups	Linearity	188.938	1	188.938	34.700	.000
		Deviation from Linearity	65.912	15	4.394	.807	.664
	Within Groups		234.133	43	5.445		
	Total		488.983	59			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Bedasarkan tabel 4.13 didapatkan nilai signifikansi antara variabel produktivitas kerja (Y) dengan variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,664 yang artinya nilai *Sig. Deviation from Linearity* lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan memiliki hubungan yang linier.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS 18.0 pada *Scatterplot* yang dasar analisis sebagai berikut:

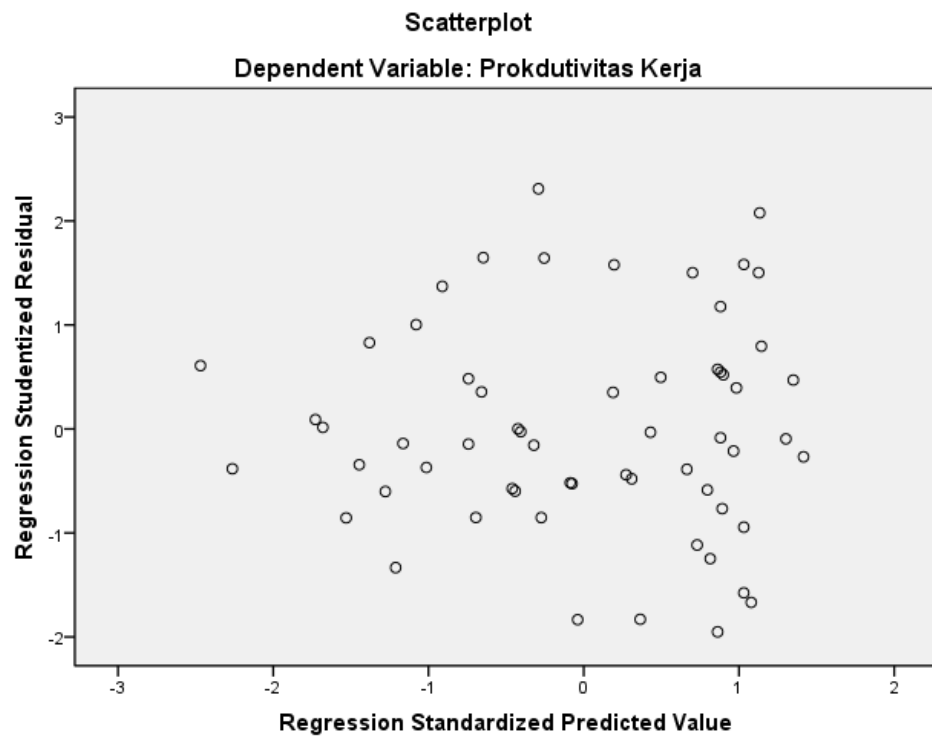
- a. Jika ada pola tertentu seperti titik yang akan membentuk pola tertentu yang diatur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan bawah pada angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi hesteroskedatisitas.

Hasil uji hesteroskedatisitas adalah sebagai berikut.

Gambar 4.4

Hasil Uji Hesteroskedatisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji hesteroskedatisitas pada gambar 4.4, dapat dilihat bahwa tidak ada suatu pola tertentu dan titik-titik yang menyebar di atas dan juga di bawah angka 0. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi hesteroskedatisitas.

D. Uji Korelasi Ganda

Hasil uji hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja) dengan menggunakan uji korelasi ganda apabila nilai *Sig. (2-tailed)* < α 0,05 berarti variabel tersebut memiliki hubungan yang disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Correlations

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Prokdutivitas Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.492**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.492**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Prokdutivitas Kerja	Pearson Correlation	.791**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.14 di atas dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Nilai *Sig. (2-tailed)* antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan motivasi kerja (X_2) diperoleh tingkat signifikan $P = 0,000 < \alpha$ 0,05 yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan motivasi kerja (X_2)

memiliki hubungan yang signifikan dan memperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,492 yang artinya memiliki tingkat korelasi yang cukup dilihat dari koefisien korelasinya.

- b. Nilai *Sig. (2-tailed)* antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) diperoleh tingkat signifikan $P = 0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dan memperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,791 yang artinya memiliki tingkat korelasi yang tinggi dilihat dari koefisien korelasinya.
- c. Nilai *Sig. (2-tailed)* antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) diperoleh tingkat signifikan $P = 0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya variabel motivasi kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dan memperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,622 yang artinya memiliki tingkat korelasi yang tinggi dilihat dari koefisien korelasinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang cukup tinggi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya Stone Tulungagung.

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) apakah berhubungan dengan variabel dependen (produktivitas kerja). Adapun proseurnya sebagai berikut.

H_0 : Artinya tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel bebas dengan variabel terkait.

H_1 : Artinya ada hubungan yang signifikan dari variabel bebas dengan variabel terkait.

Berikut adalah hasil dari uji t yang telah dilakukan dengan pengolahan data menggunakan bantuan SPSS 18.0.

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2.652	.010
	Gaya Kepemimpinan	.640	7.657	.000
	Motivasi Kerja	.307	3.668	.001

a. Dependent Variable: Prokduktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya Stone Tulungagung.

H_1 : Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya Stone Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $7,657 > 2,000$ dan nilai Sig. $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya Stone Tulungagung.

b. Hubungan Motivasi Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y)

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya Stone Tulungagung.

H_1 : Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya Stone Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis di atas secara parsial diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,668 > 2,000$ dan nilai Sig. $< 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan

H_1 diterima, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya Stone Tulungagung.

Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) secara parsial berhubungan signifikan dengan variabel dependen (produktivitas kerja).

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama). Adapun prosedurnya sebagai berikut.

H_0 : Artinya secara simultan tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel bebas dengan variabel terkait.

H_1 : Artinya ada hubungan yang signifikan dari variabel bebas dengan variabel terkait.

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	341.073	2	170.536	65.719	.000 ^a
Residual	147.911	57	2.595		
Total	488.983	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya Stone Tulungagung.

H_1 : Ada hubungan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya Stone Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $65,719 > 2,77$ dan nilai $Sig. < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu artinya ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya Stone Tulungagung.

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Analisis ini untuk mengetahui “seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen”.⁸⁰ Dari uji analisis koefisien determinasi didapatkan hasil sebagai berikut.

⁸⁰ Dergibson Sugian Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 259

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
_1	.835 ^a	.698	.687	1.611

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prokduktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan pada tabel 4.17, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,687 artinya 68,7 % variabel dependen (produktivitas kerja) dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisnya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.