

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Daya Semesta Agro Persada

PT Daya Semesta Agro Persada berdiri pada tahun 2014 di Desa Sidomulyo, Kecamatan Air Kumbang, Kabupaten Banyuasin. PT Daya Semesta Agro Persada merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertanian khususnya perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Pada tahun 2015 perkebunan dan pengolahan kelapa sawit PT Daya Semesta Agro Persada telah aktif melakukan kegiatan dalam proses pengolahan kelapa sawit, dengan pekerjaan dan karyawan yang rajin dan cerdas sehingga dapat berjalan dengan lancar dalam menghasilkan produksi Tandan Buah Segar (TBS) yaitu suatu bagian dari produksi kelapa sawit yang merupakan produk awal yang kelak akan diolah menjadi minyak kasar Crude Palm Oil (CPO).

Dengan membentuk mitra kerja petani dengan pihak perusahaan, hal ini bertujuan untuk mensukseskan program pemerintahan dalam mengatasi kemiskinan dengan pola usaha perkebunan. PT. Daya Semesta Agro Persada mempunyai luas lahan lebih kurang 1000 Ha.

2. Visi Misi PT. Daya Semesta Agro Persada

a) Visi

Mengembangkan agribisnis untuk kesejahteraan pangan dan energi

b) Misi

- 1) Meningkatkan agribisnis Indonesia dengan manajemen yang baik dan teknologi
- 2) Mengembangkan bioenergi dan agribisnis untuk masa depan.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Desa. Sidomulyo Kec. Air Kumbang, Kab. Banyuasin. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Desa. Sidomulyo Kec. Air Kumbang, Kab. Banyuasin. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 75 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Kemudian perlu disampaikan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

Statistics

| | Jenis_Kelamin | Usia | Tingkat_Pendidikan | Lama_Kerja |
|---|---------------|------|--------------------|------------|
| N | Valid | 75 | 75 | 75 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis_Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 75 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden seluruhnya berjenis kelamin laki-laki berjumlah 75 orang dengan persentase 100%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 20 thn | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| | 21-30 thn | 19 | 25.3 | 25.3 | 30.7 |
| | 31-40 thn | 47 | 62.7 | 62.7 | 93.3 |
| | > 40 thn | 5 | 6.7 | 6.7 | 100.0 |
| | Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah berumur 31-40 tahun sebanyak 47 orang atau 62,7%,

diikuti dengan usia responden berumur antara 21-30 tahun sebanyak 19 orang atau 25,3%, sebanyak 4 orang yang berumur < 20 tahun atau 5,3%, dan 5 orang atau 6,7% antara umur >40 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| | | Tingkat_Pendidikan | | | |
|-------|---------|--------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SD | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| | SMP | 17 | 22.7 | 22.7 | 28.0 |
| | SMA | 52 | 69.3 | 69.3 | 97.3 |
| | SARJANA | 2 | 2.7 | 2.7 | 100.0 |
| | Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebanyak 52 responden atau 69,3% berpendidikan SMA, diikuti oleh responden yang berpendidikan SMP 17 atau 22,7%, 4 orang atau 5,3% berpendidikan SD dan 2 orang atau 2,7% yang berpendidikan S1.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang lama kerja responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

| Lama_Kerja | | | | |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| < 1 thn | 3 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| 2-3 thn | 28 | 37.3 | 37.3 | 41.3 |
| > 3 thn | 44 | 58.7 | 58.7 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebanyak 44 responden yang memiliki lama kerja lebih dari 3 tahun atau 58,7%, 2-3 tahun sebanyak 28 responden atau 37,3%, dan kurang dari 1 tahun sebanyak 3 responden atau 4%.

C. Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan dan keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat 5%.

Tabel 4.6
Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| | $X_{1.1}$ | 0,764 | 0,227 | Valid |

| | | | | |
|---------------------|------------------|------------------|-------|-------|
| Kepemimpinan | X _{1.2} | 0,803 | 0,227 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,816 | 0,227 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,796 | 0,227 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,863 | 0,227 | Valid |
| | Pengalaman Kerja | X _{2.1} | 0,839 | 0,227 |
| X _{2.2} | | 0,873 | 0,227 | Valid |
| X _{2.3} | | 0,879 | 0,227 | Valid |
| X _{2.4} | | 0,839 | 0,227 | Valid |
| X _{2.5} | | 0,845 | 0,227 | Valid |
| Kompensasi | X _{3.1} | 0,769 | 0,227 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,808 | 0,227 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,816 | 0,227 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,739 | 0,227 | Valid |
| | X _{3.5} | 0,792 | 0,227 | Valid |
| Lingkungan Kerja | X _{4.1} | 0,822 | 0,227 | Valid |
| | X _{4.2} | 0,808 | 0,227 | Valid |
| | X _{4.3} | 0,830 | 0,227 | Valid |
| | X _{4.4} | 0,844 | 0,227 | Valid |
| | X _{4.5} | 0,767 | 0,227 | Valid |
| Produktivitas Kerja | Y ₁ | 0,763 | 0,227 | Valid |
| | Y ₂ | 0,788 | 0,227 | Valid |
| | Y ₃ | 0,873 | 0,227 | Valid |
| | Y ₄ | 0,799 | 0,227 | Valid |
| | Y ₅ | 0,771 | 0,227 | Valid |
| | Y ₆ | 0,554 | 0,227 | Valid |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Uji reliabilitas instrumen dilihat dari besarnya nilai nilai *Alpha Cronbach's* pada masing-masing variabel. *Alpha Cronbach's* digunakan untuk mengetahui reliabilitas kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60.

a. Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X₁)

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .868 | 5 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Dari tabel 4.7 diatas, hasil diatas didapati nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868. maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir dari instrumen penelitian kepemimpinan tersebut Reliabel, dikarenakan > 0,60.

b. Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X₂)

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .907 | 5 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Dari tabel 4.8 diatas, hasil diatas didapati nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,907. maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir dari instrumen penelitian pengalaman kerja tersebut Reliabel, dikarenakan > 0,60.

c. Uji Reliabilitas Kompensasi (X₃)

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .842 | 5 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Dari tabel 4.9 diatas, hasil diatas didapati nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,842. maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir dari instrumen penelitian kompensasi tersebut Reliabel, dikarenakan > 0,60.

d. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₄)

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .871 | 5 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Dari tabel 4.10 diatas, hasil diatas didapati nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,871. maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir dari instrumen penelitian lingkungan kerja tersebut Reliabel, dikarenakan > 0,60.

e. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .838 | 6 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Dari tabel 4.11 diatas, hasil diatas didapati nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,838. maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir dari instrumen penelitian produktivitas kerja tersebut Reliabel, dikarenakan $> 0,60$.

D. Tehnik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Salah satu jenis uji data normalitas yang *Kolmogrov Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal atau tidak jika nilai $p > 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya, jika nilai $p < 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .63430705 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .101 |
| | Positive | .065 |
| | Negative | -.101 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .875 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .428 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov* didapatkan hasil uji normalitas sebesar 0,428 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak dengan variabel terikat (dependent). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.13**Uji Linearitas Kepemimpinan**

| | Sig. |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| Produktivitas Kerja*Kepemimpinan | <i>Linearity</i> 0,021 |
| | <i>Deviation from Linearity</i> 0,446 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai sig. *Linearity* sebesar $0,021 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 4.14**Uji Linearitas Pengalaman Kerja**

| | Sig. |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Produktivitas Kerja*Pengalaman Kerja | <i>Linearity</i> 0,000 |
| | <i>Deviation from Linearity</i> 0,070 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai sig. *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 4.15**Uji Linearitas Kompensasi**

| | Sig. |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Produktivitas Kerja*Kompensasi | <i>Linearity</i> 0,000 |
| | <i>Deviation from Linearity</i> 0,897 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai sig. *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 4.16**Uji Linearitas Lingkungan Kerja**

| | Sig. |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Produktivitas Kerja*Lingkungan Kerja | <i>Linearity</i> 0,027 |
| | <i>Deviation from Linearity</i> 0,111 |

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai sig. *Linearity* sebesar $0,027 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna

atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi variabel tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Tolerance* Variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan, Jika nilai tolerance $< 0,10$ maka ada multikolinieritas. Sedangkan jika nilai VIF > 10 maka ada multikolinieritas.

Tabel 4.17

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .898 | .778 | | 1.154 | .253 | | |
| 1 Kepemimpinan | .072 | .031 | .064 | 2.340 | .022 | .757 | 1.320 |
| 1 Pengalaman Kerja | .954 | .026 | .932 | 36.466 | .000 | .861 | 1.161 |
| 1 Kompensasi | .067 | .032 | .055 | 2.065 | .043 | .792 | 1.263 |
| 1 Lingkungan Kerja | .065 | .031 | .058 | 2.079 | .041 | .714 | 1.400 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel 4.17 uji multikolinieritas nilai *tolerance* untuk kepemimpinan sebesar 0,757, pengalaman kerja sebesar 0,861, kompensasi sebesar 0,792, lingkungan kerja sebesar 0,714 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent yang memiliki nilai *tolerance* $< 0,100$.

Sedangkan perhitungan *ariante Inflation Factor* (VIF) untuk kepemimpinan sebesar 1,320, pengalaman kerja sebesar 1,161, kompensasi sebesar 1,263, dan lingkungan kerja sebesar 1,400 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent > 10 oleh karena itu dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinearitas.

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Adapun metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Uji Glejser*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas, dapat dilihat jika signifikan korelasi lebih dari 0,05, maka pada model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 4.18

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .442 | .549 | | .804 | .424 |
| 1 | | | | | |
| Kepemimpinan | -.006 | .022 | -.035 | -.257 | .798 |
| Pengalaman Kerja | .003 | .018 | .024 | .184 | .854 |
| Kompensasi | -.009 | .023 | -.052 | -.392 | .696 |
| Lingkungan Kerja | .011 | .022 | .073 | .515 | .608 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan *Uji Glejser* nilai kepemimpinan sebesar $0,798 > 0,05$, pengalaman kerja sebesar $0,854 > 0,05$, kompensasi sebesar $0,696 > 0,05$ dan lingkungan kerja sebesar $0,608 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heterokedastisitas.

2. Analisa Regresi Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan. Setelah dilakukan pengelolaan data tabel regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.19

Analisa Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|--------------|------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| | (Constant) | .898 | .778 | | 1.154 | .253 |
| 1 | Kepemimpinan | .072 | .031 | .064 | 2.340 | .022 |
| | Pengalaman | .954 | .026 | .932 | 36.466 | .000 |
| | Kompensasi | .067 | .032 | .055 | 2.065 | .043 |
| | Lingkungan | .065 | .031 | .058 | 2.079 | .041 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Dari tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan dari uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (α) setiap variabel-variabel

independen diperoleh $\beta_1 = 0,072$, $\beta_2 = 0,954$, $\beta_3 = 0,067$ dan $\beta_4 = 0,065$. dengan nilai konstanta dari regresi linier tersebut, maka hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,898 + 0,072 X_1 + 0,954 X_2 + 0,067 X_3 + 0,065 X_4$$

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Kompensasi

X_4 = Lingkungan Kerja

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,898 hal ini berarti bahwa nilai variabel produktivitas kerja (Y) akan sebesar 0,898 dengan asumsi variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) tetap atau konstan.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (β_1) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,072. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,072 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (β_2) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,954. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1% maka akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,954 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

- d. Koefisien regresi variabel kompensasi (β_3) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,067. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% maka akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,067 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- e. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (β_4) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,065. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,065 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- f. Standar error ialah 0,778. Hal ini dapat diartikan kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja nilainya 0, maka produktivitas kerja yaitu 0,778 satuan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan menggunakan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Tabel 4.20
Analisi Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .898 | .778 | | 1.154 | .253 |
| 1 | | | | | |
| Kepemimpinan | .072 | .031 | .064 | 2.340 | .022 |
| Pengalaman Kerja | .954 | .026 | .932 | 36.466 | .000 |
| Kompensasi | .067 | .032 | .055 | 2.065 | .043 |
| Lingkungan Kerja | .065 | .031 | .058 | 2.079 | .041 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel}

$$t_{tabel} = \alpha / 2; n - k - 1$$

Keterangan $\alpha = 0,05\%$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

Jadi, t tabel $0,05/2 ; 75-4-1$

$0,025 ; 75-4-1$

$0,025 ; 70$

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) secara individu/parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Daya Semesta Agro Persada. Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan t_{hitung} memiliki nilai $t_{hitung} 2,340 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikan $0,022 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Daya Semesta Agro Persada. Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja t_{hitung} memiliki nilai $t_{hitung} 36,466 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3) Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh variabel Kompensasi (X_3) secara individu/parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Daya Semesta Agro Persada. Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel kompensasi t_{hitung} memiliki nilai $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikan $0,043 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_4) secara individu/parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Daya Semesta Agro Persada. Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja t_{hitung} memiliki nilai $t_{hitung} 2,079 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikan $0,041 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan berpengaruh jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$. diketahui F_{tabel} dalam penelitian ini dengan rumus : $(k ; n - k) = (4 ; 75 - 4) = (4 ; 71) = 2,50$

Tabel 4.21

Uji F Simultan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 726.226 | 4 | 181.557 | 426.854 | .000 ^b |
| | Residual | 29.774 | 70 | .425 | | |
| | Total | 756.000 | 74 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.21 diatas $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $426,854 > 2,50$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

c. Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur variasi (proporsi keragaman) total dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen yang ada dalam model secara bersama-sama.

Tabel 4.22

Hasil Uji Determinan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .980 ^a | .961 | .958 | .65218 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : data diolah SPSS 21, 2020

Dari tabel 4.22 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted r square) sebesar 0,958 yang artinya variabel independen (X) terhadap dependen (Y) sebesar 95,8%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel independen (kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen

(produktivitas kerja) adalah 95,8% sedangkan sisanya 4,2% dijelaskan oleh variabel lain luar model regresi.

E. Hasil Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Daya Semesta Agro Persada.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya¹. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh t_{hitung} sebesar $2,340 > t_{tabel}$ $1,994$, dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$, artinya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuwangi. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan serta mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau

¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm.294

fungsi dari manajemen. Karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan. Dengan adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memimpin dan dapat memotivasi bawannya agar bisa mencapai hasil kerja yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja meningkat maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sakinah AS dan Anang Suprianto (2017)² yang menunjukkan hasil dimana variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Secara teori yang dikemukakan oleh Nitisemito pengalaman kerja atau sering disebut dengan istilah "*Lenght Of Servis*" atau masa kerja adalah lamanya seseorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik³. Berdasarkan hasil peneitian, diperoleh t_{hitung} sebesar $36,466 > t_{tabel}$ 1,994 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

² SakinahASdan Anang Suprianto, "*Pengaruh kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Multifuel Boiler Pada PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry*", Vol.2,No.1, April 2017, hlm 10

³ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm.228.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Pengalaman kerja mengandung makna bahwa tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Ini artinya kemampuan seseorang akan lebih mapan, apabila orang tersebut sebelumnya telah merasakan kegiatan yang sama dalam waktu yang relatif lama. Semakin lama seseorang melakukan pekerjaannya, maka akan semakin terampil. Keterampilan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi semakin cepat, selain itu kualitas hasil pekerjaannya juga akan semakin baik sehingga dapat mempengaruhi naiknya tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan produktivitas kerja yang meningkat, tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin (2014)⁴ yang menunjukkan hasil dimana variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

⁴ Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin, "*Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*", Vol.1,No.2, Juli 2014, hlm.6

Secara teori yang dikemukakan oleh Werther dan Davis dalam buku Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah kompensasi yang merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi⁵. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh t_{hitung} sebesar $2,065 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$, artinya kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuwangi. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan yang karyawan harapkan dan diberikan tepat pada waktunya, maka akan dapat memotivasi karyawan serta dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja sehingga karyawan dapat bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya untuk dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.2018-2019

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusritha Labudo (2013)⁶ yang menunjukkan hasil dimana variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh t_{hitung} sebesar $2,079 > t_{tabel}$ 1,994 dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$, artinya lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Swandono Sinaga (2016)⁷ yang menunjukkan hasil dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau

⁶YusrithaLabudo, “Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan”, Vol.1,No.3, Juni 2013, hlm.6

⁷ Swandono Sinaga, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)”, Vol.3,No.2, Oktober 2016,hlm.11

semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta dapat mencapai tujuan perusahaan.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $426,854 > 2,50$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Daya Semesta Agro Persada. Dan koefisien determinasi (adjusted r square) sebesar 0,958 yang artinya pengaruh variabel Independen (X) terhadap Dependen (Y) sebesar 95,8%. hal ini berarti besarnya pengaruh variabel Independen (Kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel Dependen (Produktivitas kerja) adalah 95,8% sedangkan sisanya 4,2% dijelaskan oleh variabel lain luar model regresi.

F. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.23

Rekapitulasi Hasil Penelitian

| Variabel | Hipotesis | Hasil | Keterangan |
|------------------------------------|--|---|-----------------|
| Kepemimpinan (X ₁) | H₁ : Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja | Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini berdasarkan Uji t bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. t_{tabel} sebesar 2,340 > 1,994. | |
| Pengalaman Kerja (X ₂) | H₂ : Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja | Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini berdasarkan Uji t bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. t_{tabel} sebesar 36,466 > 1,994. | Diterima |
| Kompensasi (X ₃) | H₃ : Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja | Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini berdasarkan Uji t bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. t_{tabel} sebesar 2,065 > 1,994. | Diterima |
| Lingkungan Kerja (X ₄) | H₄ : Adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja | Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini berdasarkan Uji t bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan | Diterima |

| | | | |
|--|---|---|-----------------|
| | | nilai Sig. T_{tabel} sebesar $2,079 > 1,994$. | |
| Kepemimpinan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) | H₅ : Adanya pengaruh signifikan antara variabe X (Kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja) | Kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini berdasarkan Uji F bahwa jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $426,854 > 2,50$ | Diterima |

