

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
Laki – Laki	14	41,2 %
Perempuan	20	58,8 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari Tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Perempuan, artinya Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 58,8 % atau 20 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 34 orang responden.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frequency	Persentase
20-25 Tahun	7	20,6 %
26-30 Tahun	21	61,8 %
31–35 Tahun	6	17,6 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil Tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 26 – 30 tahun, artinya Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26 – 30 tahun, yaitu sebanyak 61,8 % atau 21 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 34 orang responden.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Persentase
SMA	25	73,5 %
S1	9	26,5 %
Total	34	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil Tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu SMA, artinya Karyawan CV. Piranti Makmur Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 71,4 % atau 25 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 34 orang responden.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban tentang variabel Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Y) karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung yang disebarkan kepada 35 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya	11	32,4	13	38,2	10	26,5	1	2,9	0	0,0
2	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya	9	26,5	17	47,1	8	23,5	1	2,9	0	0,0

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.										
3	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan	7	20,6	15	44,1	12	35,3	0	0,0	0	0,0
4	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5	14,7	16	47,1	13	38,2	0	0,0	0	0,0
5	Ketika karyawan datang terlambat pimpinan tidak akan memberikan toleransi kepada setiap karyawannya	8	23,5	11	32,4	14	41,2	1	2,9	0	0,0
6	Pimpinan selalu menanggapi setiap permasalahan yang ada di perusahaan dengan tenang	8	23,5	13	32,4	13	41,2	1	2,9	0	0,0
7	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan	8	23,5	13	38,2	13	38,2	0	0,0	0	0,0
8	Pimpinan tidak memberi ruang pada saya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan	5	14,7	15	44,1	11	32,4	3	8,8	0	0,0
9	Pemimpin saya memberikan contoh tauladan kepada bawahan	4	11,8	16	47,1	13	38,2	1	2,9	0	0,0
10	Pimpinan bersikap ramah serta menyenangkan perasaan karyawan	6	17,6	20	58,8	8	23,5	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa pernyataan tentang Gaya Kepemimpinan yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 1 yaitu Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 9 yaitu Pemimpin saya memberikan contoh tauladan kepada bawahan.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu bersemangat dalam bekerja	10	29,4	11	32,4	9	26,5	4	11,8	0	0,0
2	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas	9	26,5	10	29,4	14	41,2	1	2,9	0	0,0
3	Saya selalu hadir setiap hari / jam kerja saya	6	17,6	12	35,3	15	44,1	1	2,9	0	0,0
4	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya	13	38,2	11	32,4	8	23,5	2	5,9	0	0,0
5	Saya senang bekerja di perusahaan, karena pekerjaan ini sesuai dengan keinginan saya sendiri	13	38,2	11	32,4	9	26,5	0	0,0	1	2,9
6	Saya akan tetap bertahan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja	10	29,4	15	44,1	7	20,6	2	5,9	0	0,0
7	Saya selalu menjalin kerjasama dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan	14	41,2	10	29,4	8	23,5	2	5,9	0	0,0
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	14	41,2	13	38,2	6	17,6	1	2,9	0	0,0
9	Saya menganggap rekan kerja saya sebagai keluarga	12	35,3	14	41,2	8	23,5	0	0,0	0	0,0
10	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	8	23,5	17	50,0	8	23,5	1	2,9	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan tentang Semangat Kerja paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 7 yaitu Saya selalu menjalin kerjasama dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 3 yaitu Saya selalu hadir setiap hari / jam kerja saya.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	5	14,7	21	61,8	7	20,6	1	2,9	0	0,0
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	5	14,7	18	52,9	11	32,4	0	0,0	0	0,0
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	11	32,4	12	35,3	9	26,5	2	5,9	0	0,0
4	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya	9	26,5	17	50,0	7	20,6	1	2,9	0	0,0
5	Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan.	7	20,6	16	47,1	11	32,4	0	0,0	0	0,0
6	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan	10	29,4	11	32,4	9	26,5	4	11,8	0	0,0
7	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.	5	14,7	15	44,1	13	38,2	1	2,9	0	0,0
8	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.	1	2,9	9	26,5	21	61,8	2	5,9	1	2,9
9	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesa	8	23,5	11	32,4	14	41,2	1	2,9	0	0,0

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Saya selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan	8	23,5	13	38,2	13	38,2	0	0,0	0	0,0
11	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	8	23,5	12	35,3	13	38,2	1	2,9	0	0,0
12	Saya selalu berusaha meningkatkan untuk hasil kerja	10	29,4	18	52,9	4	11,8	2	5,9	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan tentang Produktivitas kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 3 yaitu Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 8 yaitu Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Semangat Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Semangat kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Semangat kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Semangat Kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas Produktivitas Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Produktivitas Kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,814	0,6000-0,7999	Sangat Tinggi
Semangat Kerja (X2)	0,918	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Produktivitas Kerja (Y)	0,880	0,8000 – 1,000	Samgat Tinggi
-------------------------	-------	----------------	---------------

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach' alpha variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,814, dengan tingkat reliable sangattinggi, untuk variabel Semangat kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,918 dengan tingkat reliable sangat tinggi, dan untuk variabel Produktivitas kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,880 yang artinya tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan analisis data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig	Aplha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,182	0,05	Berdistribusi Normal
2	Semangat Kerja	0,841	0,05	Berdistribusi Normal
3	Produktivitas Kerja	0,862	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel output 4.11 diketahui bahwa Nilai signifikan dari variabel Gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,182 lebih besar dari 0,05 dan variabel Semangat kerja (X2) adalah 0,841 lebih besar dari 0,05 dan variabel Produktivitas kerja (Y) 0,862 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel Gaya kepemimpinan (X1), Semangat kerja (X2) dan Produktivitas kerja (Y) berdistribusi Normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Nilai Deviation From Linierity	Alpha	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan (X1)	0,999	0,05	Regresi berdistribusi Linear
2	Semangat kerja (X2)	0,072	0,05	Regresi berdistribusi Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel output 4.12 diketahui bahwa nilai Linierity dari variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,999 lebih besar dari alpha 0,05 dan variabel Semangat kerja sebesar 0,072 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel berbentuk regresi linier.

4.4 Hasil analisis data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,833	3,734		-,759	,454
	Gaya Kepemimpinan	,875	,107	,656	8,188	,000
	Semangat Kerja	,379	,076	,401	5,003	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = -2,833$ koefisien $b_1 = 0,875$, $b_2 = 0,379$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = -2,833 + 0,833 X_1 + 0,379 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar $-2,833$ menyatakan bahwa jika kurangnya Gaya kepemimpinan, dan Semangat kerja ($X = 0$) maka skor Produktivitas kerja karyawan sebesar $-2,833$.
2. Koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,875$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Gaya kepemimpinan akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar $0,875$.
3. Koefisien regresi variabel Semangat kerja (X_2) sebesar $0,379$ menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar $0,379$.

4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.14 Tabel model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,849	,839	2,542
a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar $0,921$ atau $92,10\%$ berarti tingkat hubungan antara Gaya kepemimpinan, dan

Semangat kerjaterhadap Produktivitas kerja Karyawan hubungannya sangat tinggi, Sedangkan nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,849 atau 84,90% Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, dan Semangat kerja dengan tingkat hubungannya tinggi Selebihnya 15,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), dan Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Tabel 4.15 Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1122,705	2	561,353	86,856	,000 ^b
	Residual	200,353	31	6,463		
	Total	1323,059	33			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: data diolah tahun 2023

Hipotesis Gaya kepemimpinan (X1), dan Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

H₀= Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), dan Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

H₁= Tidak terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), dan Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Ketentuan :

Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 maka H₀ ditolak

Jika probabilitas $> \alpha 0,05$ maka H_0 diterima

Atau

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada $\alpha 0,05$ ($dk=n-2$), H_0 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada $\alpha 0,05$ ($dk=n-2$), H_0 ditolak

Berdasarkan table 4.15 maka diperoleh F_{hitung} adalah 86,856 sedangkan nilai F_{tabel} ($\alpha 0,05$) dengan ($n - k = 34 - 2 = 32$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,28. Dengan demikian $F_{hitung} 86,856 > F_{tabel} 3,28$ atau $sig 0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1), dan Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Tabel coefficients uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2,833	3,734		-,759	,454
	Gaya Kepemimpinan	,875	,107	,656	8,188	,000
	Semangat Kerja	,379	,076	,401	5,003	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

4.5.2.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), dan Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Rumusan Hipotesis

Ho = Gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Ha = Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 8,188 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.690 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

4.5.2.2 Pengaruh Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Rumusan Hipotesis

Ho = Semangat kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

H_a = Semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 5,003 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.690 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Dari hasil uji Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung. Dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 8,188 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.690 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Artinya gaya kepemimpinan akan terlihat tidak efektif, karena banyaknya petunjuk yang datang dari atasan yang berarti peran bawahan kecil sekali baik dalam perencanaan maupun dalam pengambilan keputusan. Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berprestasi terhadap tujuan bersama.

Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan hubungan antara Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan penelitian dari Iin Nur Indrayani Sihobing (2022), menganalisis tentang pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung

Dari hasil uji statistik Semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.. Dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 5,003 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.690 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah- pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan psikologis yang beraneka ragam menekan sehubungan dengan pekerjaan pegawai. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan hubungan antara Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan penelitian dari Shannon Cecilia Y. Assagaf (2015), menganalisis tentang pengaruh Displin, Motivasi, Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai dinaspendapatan daerah kota manado yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya

hubungan yang positif antara Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan..

4.6.3 Pembahasan pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), dan Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung.

Berdasarkan pengujian pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), dan Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung. diperoleh F_{hitung} adalah 88,758 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 35 - 2 = 33$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,28. Dengan demikian F_{hitung} 86,856 $>$ F_{tabel} 3,28 atau sig 0,000 $<$ 0,05 hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1), dan Semangat kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) CV. Piranti Makmur Bandar Lampung. Untuk meningkatkan Gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak perusahaan. Peningkatan Gaya kepemimpinan dan semangat kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada peran serta dan usaha dari perusahaan maupun karyawan.

Secara empiris, hasil penelitian Iin Nur Indrayani Sihobing (2022), menganalisis tentang pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Shannon Cecilia Y. Assagaf (2015), menganalisis tentang pengaruh Displin, Motivasi, Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai dinaspendapatan daerah kota manado yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.