

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain: Umur, jenis kelamin pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4 1
Berdasarkan Usia Responden

Umur	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	13	25,0%
31 Tahun – 40 Tahun	24	46,2%
> 41 Tahun	15	28,8%
Jumlah	51	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung yang paling banyak berusia 31 - 40 Tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 46,2%.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4 2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	43	82,7%
Perempuan	9	17,3%
Jumlah	52	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung paling banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 43 orang atau sebesar 82,7% .

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4 3

Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	4	7,7%
Diploma	12	23,1%
S1	32	61,5%
S2	4	7,7%
Jumlah	52	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 32 orang atau sebesar 61,5%.

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja responden PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung sebagai berikut :

Tabel 4 4
Berdasarkan Masa Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 3 Tahun	11	21,2%
3 – 4 Tahun	23	44,2%
> 5	18	34,6%
Jumlah	52	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 3 - 4 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 44,2%.

5. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4 5
Hasil Jawaban Responden Variabel
Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan menjunjung tinggi norma yang berlaku di perusahaan.	1	1,9%	35	67,3%	13	25,0%	3	5,8%	0	0%
2	Norma yang berlaku di perusahaan dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja yang dijalankan karyawan.	6	11,5%	31	59,6%	13	25,0%	2	3,8%	0	0%
3	Karyawan menunjuk tinggi kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.	17	32,7%	29	55,8%	6	11,5%	0	0%	0	0%
4	Karyawan dapat membedakan hal yang baik dan buruk di dalam perusahaan	16	30,8%	23	44,2%	13	25,0%	0	0%	0	0%
5	Karyawan percaya perusahaan memberikan upah sesuai dengan kesepakatan.	14	26,9%	30	57,7%	8	15,4%	0	0%	0	0%
6	Keyakinan diri terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	12	23,1%	32	61,5%	7	13,5%	1	1,9%	0	0%
7	Karyawan memahami kode etik didalam Perusahaan	5	9,6%	31	59,6%	16	30,8%	0	0%	0	0%
8	Karyawan berperilaku sesuai dengan pedomana	15	28,8%	32	61,5%	4	7,7%	1	1,9%	0	0%

	perusahaan/ kode etik yang ditetapkan										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Budaya Organisasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 3 sebanyak 17 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan sebanyak1.

Tabel 4 6
Hasil Jawaban Responden Variabel
Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Hasil kerja yang dicapai saat ini membantu dan bermanfaat dalam semua pekerjaan.	1	1,9%	38	73,1%	10	19,2%	3	5,8%	0	0%
2	Pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini berdampak besar bagi perusahaan	6	11,5%	32	61,5%	12	23,1%	2	3,8%	0	0%
3	Seluruh karyawan menerima upah yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	17	32,7%	29	55,8%	5	9,6%	1	1,9%	0	0%
4	Kebijakan perusahaan berkaitan dengan pemberian bonus yang bermanfaat bagi karyawan.	20	38,5%	23	44,2%	8	15,4%	1	1,9%	0	0%
5	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan	15	28,8%	29	55,8%	8	15,4%	0	0%	0	0%
6	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.	14	26,9%	30	57,7%	6	11,5%	2	3,8%	0	0%
7	Karyawan membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.	5	11,5%	31	59,6%	15	28,8%	0	0%	0	0%
8	Pengawasan atasan terhadap karyawan dilakukan dengan ketat agar mencapai	16	30,8%	29	55,8%	6	11,5%	1	1,9%	0	0%

9	Rekan kerja sangat memberikan bantuan terhadap hasil kerja sehingga memiliki nilai kepuasan kerja.	5	9,6%	32	61,5%	14	26,9%	1	1,9%	0	0%
10	Rekan kerja mendorong semangat dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga merasa puas bekerja	6	11,5%	22	42,3%	24	46,2%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Kepuasan Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 4 dengan 20 responden. Dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan 1 responden.

Tabel 4 7
Hasil Jawaban Responden Variabel
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Pemimpin saat ini memberikan pekerjaan secara instruktif yang ada.	3	5,8%	31	59,6%	13	25,0%	5	9,6%	0	0%
2	Pimpinan telah menetapkan pekerjaan yang bersifat transparan dan dapat di pertanggungjawabkan.	5	9,6%	31	59,6%	11	21,2%	5	9,6%	0	0%
3	Karyawan mengikuti dan menerima semua keputusan pimpinan	17	32,7%	27	51,9%	6	11,5%	2	3,8%	0	0%
4	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja	18	34,6%	25	48,1%	9	17,3%	0	0%	0	0%
5	Pemimpin saat ini memiliki sifat yang baik dan patut dicontoh	14	26,9%	28	53,8%	8	15,4%	2	3,8%	0	0%
6	Pemimpin yang baik memiliki sifat atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya	10	19,2%	34	65,4%	7	13,5%	1	1,9%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 4 dengan sebanyak 18 responden . Dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan sebanyak 3 responden.

Tabel 4 8
Hasil Jawaban Responden Variabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Kemampuan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.	1	1,9%	19	36,5%	22	42,3%	10	19,2%	0	0%
2	Kesempurnaan hasil pekerjaan menjadi target mutlak pencapaian karyawan.	2	3,8%	19	36,5%	20	38,5%	11	21,2%	0	0%
3	Karyawan berusaha meningkatkan pekerjaan untuk hasil kerja yang baik	13	25,0%	23	44,2%	11	21,2%	5	9,6%	0	0%
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	15	28,8%	23	44,2%	10	19,2%	4	7,7%	0	0%
5	Memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	19	36,5%	22	42,3%	9	17,3%	2	3,8%	0	0%
6	Karyawan berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	14	26,9%	23	44,2%	8	15,4%	7	13,5%	0	0%
7	Karyawan mengikuti pelatihanpelatihan yang diberikan oleh institusi untuk meningkatkan kinerja sebagai pengembangan diri saya.	5	9,6%	17	32,7%	24	46,2%	5	9,6%	1	1,9%
8	Memiliki inisiatif sendiri untuk mengembangkan diri karyawan	7	13,5%	23	44,2%	15	28,8%	7	13,5%	0	0%

9	Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang.	2	3,8%	24	46,2%	16	30,8%	9	17,3%	1	1,9%
10	Karyawan berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu	3	5,8%	23	44,2%	20	38,5%	4	7,7%	2	3,8%
11	Hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan kerja dapat memuaskan Pimpinan	21	40,4%	21	40,4%	8	15,4%	1	1,9%	1	1,9%
12	Hasil kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	17	32,7%	23	44,2%	9	17,3%	3	5,8%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden variabel Produktivitas Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 11 dengan sebanyak 21 responden. Dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan sebanyak 1 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4 9
Hasil Uji Validitas Variabel
Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Budaya Organisasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4 10
Hasil Uji Validitas Variabel
Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kepuasan Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4 11
Hasil Uji Validitas Variabel
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4 12
Hasil Uji Validitas Variabel
Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, Variabel X3 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,927	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	0,772	0,6000 – 7,999	Tinggi
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3)	0,802	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,827	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,927 untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,772 untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,802 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,827 untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4 14
Hasil Uji Normalitas

Variebel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,352	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (X2)	0,251	0,05	Sig > Alpha	Normal
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3)	0,108	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0,255	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,352 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,251 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,108 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal Nilai untuk Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,255 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagian berikut :

Tabel 4 15
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisaais Terhadap Produktivitas Kerja	0,074	0,05	Sig > alpha	Linear
Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,400	0,05	Sig > alpha	Linear
Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Produktivitas Kerja	0,365	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Data 2025

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan:

1. Budaya Organisasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,074 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,400 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,365 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independent. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4 16

Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	3,337	10	$VIF < 10$	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	2,412	10	$VIF < 10$	Tidak ada gejala Mutikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3)	2,641	10	$VIF < 10$	Tidak ada gejala Mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.16 menunjukan nila VIF variabel Budaya Organisasi (X1) = 3,337, nilai VIF variabel Kepuasan Kerja (X2) = 2,412. Dan nilai VIF variable Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) = 2,641. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4 17

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.543	10.069		.352	.726
	TOTAL.X1	.738	.635	.309	1.381	.174
	TOTAL.X2	.199	.366	.104	.544	.589
	TOTAL.X3	.386	.483	.159	.800	.427

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.205	6.987

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,220 artinya bahwa Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang karena R sebesar 0,496 berada pada rentanan 0,4000 - 05999. Berdasarkan table 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e_t$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Gaya Kepemimpinan Otoraksi

a = Konstanta

e_t = Error Term

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

$$Y = 3,543 + 0,738X_1 + 0,199X_2 + 0,386X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,543 yang berarti bahwa tanpa adanya Budaya Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan Otoraksi (X3) maka besarnya Produktivitas Kerja (Y) adalah 3,543 satuan.
2. Koefisien Budaya Organisasi (X1)
Jika Budaya Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,738 satu satuan.
3. Koefisien Kepuasan Kerja (X2)
Jika Kepuasan Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,199 satu satuan.
4. Koefisien Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3)
Jika Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,386 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terkait. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4 18
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria pengujian : Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.18 didapat perhitungan pada Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H_0 : Gaya Kepemimpinan Otokratis tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H_1 : Gaya Kepemimpinan Otokratis berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.18 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_3) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Budaya Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Ho: Budaya Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rindang Tigasatu Bandar Lampung.

Ha: Budaya Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rindang Tigasatu Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima an Ha ditolak

Tabel 4 19
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	872.199	23	290.733	6.128	.001 ^b
Residual	2257.493	48	47.031		
Total	3129.692	51			

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dengan table 4.19 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Otokratis secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rindang Tigasatu Bandar Lampung

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 43 orang dengan range umur 31-40 tahun, pendidikan terakhir S1 dan masa kerja 3-4 tahun.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi juga mempunyai pengaruh penting terhadap terbentuknya produktivitas kerja karyawan. Budaya yang kuat dapat mendorong perkembangan organisasi yang lebih baik. Nilai-nilai dan norma-norma perilaku tersebut menciptakan cara-cara yang digunakan anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya dan mengatasi permasalahan yang dihadapinya. Artinya setiap perbaikan Budaya Organisasi ke arah yang lebih baik akan memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Afandi (2018, p.97) budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut (Mulyani, 2021) budaya organisasi merupakan suatu hal yang mengacu pada suatu sistem maupun nilai di dalam perusahaan dan dapat di terapkan di dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyani, 2021) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda" menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikannya adalah 0.00 lebih kecil dari 0.05. budaya organisasi sendiri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan yang ada pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera, dari hasil ini juga di peroleh data bahwa budaya organisasi yang di terapkan pada perusahaan ini di terapkan dengan baik. Dengan demikian suatu perusahaan dituntut untuk dapat

mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas karyawannya, seperti mampu meningkatkan hasil yang di capai hari ini dengan hari sebelumnya, dan juga dapat memahami hal-hal yang mampu membuat karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat tanpa menurunkan produktivitas perusahaan yang ada secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi(X1) pada karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Dan berdasarkan hasil uji F (simultan) sig (0,001) < (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi(X1) pada karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan Kerja suatu hal yang kompleks yang mana dapat mengetahui hal-hal yang memberikan dampak semangat bagi karyawan untuk bekerja, dan dari kepuasan kerja yang optimal dapat memberikan peluang individu untuk lebih giat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maupun organisasi.

Menurut Afandi (2018, p. 73) Kepuasan Kerja adalah Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerja. Sedangkan menurut (Luki, 2021) kepuasan kerja merupakan sekelompok sentimen karyawan mengenai kondisi yang indah ataupun tidak tentang pekerjaan yang mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luki, 2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Horas bangun persada.” Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai $\text{sig} (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) pada karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai $\text{sig} (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) pada karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan salah satu gambaran pola perilaku seseorang menunjukkan ketika mencoba untuk mempengaruhi kegiatan orang lain seperti yang dirasakan oleh orang-orang lain. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya pemimpin dalam perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Setyaasi (2024, p. 55) Gaya kepemimpinan otokratis/otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memiliki dominasi dalam berbagai tindakan dan keputusan yang diambil, Kekuasaan pemimpin sangatlah absolut dan memberikan sedikit ruang bagi para bawahan untuk memberikan masukan.

Sedangkan menurut (Hamzah, 2020) gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang sangat menekankan pada perintah, mengambil keputusan dan meminta bawahan untuk mematuhi dan hanya mengikuti apa kata-kata dari pimpinannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamzah, 2020) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia kota Samarinda” Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentang skala rata-rata skor keseluruhan untuk variable gaya kepemimpinan otokratis berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemimpin PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia memiliki pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis pada karyawan dalam perusahaan dapat berdampak negatif untuk karyawannya, salah satunya tidak merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan tidak dapat menjadi produktif dalam bekerja karena sifat seorang pemimpin otokratis.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) pada karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai $\text{sig} (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) pada karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$, pada variabel Kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai $\text{sig} (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$ dan Gaya Kepemimpinan Otokratis (X3)

diperoleh nilai $\text{sig} (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel Budaya Organisasi(X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_3) pada karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji F (simultan), pada variabel Budaya Organisasi(X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_3) diperoleh nilai $\text{sig} (0,001)$

$< \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi(X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_3) pada karyawan PT. Rindang Tiga Satu Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas kerja. Menurut (Fauzia Agustini 2019, p. 107) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan menurut (Retnaningtyas, 2022) produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.