

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif 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 :

4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki – Laki	17
Perempuan	57
Jumlah	74

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang paling dominan adalah laki-laki memiliki jumlah 57 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah
20 – 25 Tahun	38
26 - 30 Tahun	30
31 – 35 Tahun	5
>36	1
Jumlah	74

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa umur karyawan yang paling dominan adalah responden dengan umur 20 – 25 tahun sebanyak 38 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frequency
SMA	69
D3	2
S1	3
Total	74

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan yang paling dominan adalah SMA sebanyak 69 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Karyawan yang disebarkan kepada 74 responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan	13	17,6	35	47,3	22	29,7	4	5,4	0	0
2	Gaji yang saya terima selalu tepat waktu	12	16,2	31	41,9	27	36,5	4	5,4	0	0
3	Jumlah gaji yang diterima sama pada setiap divisi	8	10,8	33	44,6	25	33,8	8	10,8	0	0

4	Bonus yang diterima karyawan memiliki jumlah yang sama	4	5,4	35	47,3	28	36,5	7	9,5	0	0
5	Pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan	11	14,9	28	36,5	27	36,5	8	10,8	0	0
6	Pemberian bonus dilakukan bersamaan dengan pencapaian target yang telah didapat	20	27,0	21	28,4	23	31,1	10	13,5	0	0
7	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	17	23,0	32	43,2	24	32,4	1	1,4	0	0
8	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya	10	13,5	38	51,4	21	28,4	5	6,8	0	0
9	Gaji yang diberikan perusahaan dapat diterima karyawan	9	12,2	32	43,2	29	39,2	4	5,4	0	0
10	Karyawan diberikan hak untuk mendapat gaji yang sesuai harapan	11	14,9	32	43,2	21	28,4	10	13,5	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Kompensasi adalah pernyataan 6 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden (27,0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 4 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (5,4%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memiliki wewenang terhadap setiap keputusan yang dibuat	11	14,9	31	41,9	27	36,5	5	6,8	0	0

2	Karyawan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan saran	14	18,9	31	41,9	25	33,8	4	5,4	0	0
3	Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan	8	10,8	33	44,6	25	33,8	8	10,8	0	0
4	Karyawan bebas dalam mengemukakan pendapat	8	10,8	34	45,9	27	36,5	5	6,8	0	0
5	Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	11	14,9	32	43,2	24	32,4	7	8,5	0	0
6	Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat	15	20,3	22	29,7	29	39,2	8	10,8	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Gaya Kepemimpinan adalah pernyataan 6 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden (20,3%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 4 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden (10,8%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	karyawan memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi	10	13,6	49	66,2	15	20,3	0	0	0	0
2	Ketidakhadiran yang dilakukan karyawan didominasi tanpa keterangan	15	20,3	36	48,6	16	21,6	7	9,5	0	0
3	Karyawan kurang mengerti tentang pekerjaan yang dilakukan sehingga tingkat produksi menjadi rendah	9	12,2	37	50,0	18	24,3	10	13,5	0	0

4	Kurangnya fasilitas menunjang hasil prekejaan yang dilakukan oleh karyawan	12	16,2	28	51,4	18	24,3	6	9,1	0	0
5	Karyawan selalu berusaha menghasilkan produk yang memiliki kualitas baik	18	24,3	37	50,0	17	23,0	2	2,7	0	0
6	Kualitas hasil produksi disebabkan oleh kemampuan setiap karyawan	22	29,7	24	32,4	20	27,0	8	10,8	0	0
7	Karyawan selalu berusaha melakukan sedikit karyawan kesalahan pada setiap pekerjaan	18	24,3	30	40,5	22	29,7	4	5,4	0	0
8	Kesalahan disebabkan oleh kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan	18	24,3	28	51,4	25	33,8	3	4,1	0	0
9	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dalam waktu cepat	21	28,4	31	41,9	20	27,0	2	2,7	0	0
10	Karyawan memerlukan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya	10	13,6	36	48,6	20	27,0	8	10,8	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Produktivitas Karyawan adalah pernyataan 6 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden (29,7%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 3 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (12,2%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

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. 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 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid dan apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
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

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan perempuan. Dengan demikian semua item pernyataan pada Kompensasi dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,001	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 : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan perempuan. Dengan demikian semua item pernyataan pada Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,002	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

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Produktivitas Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan perempuan. Dengan demikian semua item

pernyataan pada produktivitas karyawan dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005, p.110)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien cronbach's alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi	0,887	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan	0,820	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Karyawan	0,848	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,887 untuk Kompensasi (X1) dengan tingkat reliable sangat tinggi. nilai

cronbach's alpha sebesar 0,820 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan tingkat sangat tinggi, dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,848 untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*, dirumuskan dengan hipotesis :

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $Sig < 0,025$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $Sig > 0,025$ maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi	0,795	0,05	Sig > 0,05	Normal
Gaya Kepemimpinan	0,318	0,05	Sig > 0,05	Normal
Produktivitas Karyawan	0,279	0,05	Sig > 0,05	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0,795 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Gaya Kepemimpinan (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,318 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal.

Nilai untuk Produktivitas Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,279 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Hipotesis :

Ho : Varians populasi adalah homogen

Ha : Varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ (Alpha) maka Ho diterima

Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ (Alpha) maka Ho ditolak

Tabel 4.13 Hasil Uji Homogenitas

	Sig.
Kompensasi	0,756
Gaya Kepemimpinan	0,062

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai Sig 0,756 (Kompensasi) dan Sig 0,062 (Gaya Kepemimpinan) yang menunjukkan nilai $>$ dari 0,05 yang berarti Ho diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogenitas. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 8.

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
X1	0,503	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
X2	0,370	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

1. Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Sig = 0,503 > Alpha yaitu 0,05 . Dengan demikian (Sig) > 0,05 (Alpha), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 9.

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Sig = 0,370 > Alpha yaitu 0,05. Dengan demikian (Sig) > 0,05 (Alpha), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 9.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

b1 = Koefisien regresi dari variabel X1 (Kompensasi)

b2 = Koefisien regresi dari variabel X2 (Gaya Kepemimpinan)

X1 = Kompensasi

X2 = Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Model	B
(Constant)	19,372
Kompensasi	0,193
Gaya Kepemimpinan	0,539

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 19,372 + 0,193 (X_1) + 0,539 (X_2)$$

- Koefisien konstanta (Y)
 - Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah Produktivitas Karyawan tetap sebesar **19,372** dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien X1
 - Setiap penambahan 1 satuan variabel(X₁) maka (Y) akan bertambah sebesar **0,193** satuan.
- Koefisien (X2)
 - Setiap penambahan 1 satuan variabel (X₂) maka (Y) akan bertambah sebesar **0,539** satuan.

Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 10.

Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary

Model Summary	
R	R Square
0,432	0,187

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,187 (18,7%) Produktivitas Karyawan (Y) dipengaruhi Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) dan sisanya 81.3% dipengaruhi oleh faktor

atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar 0,432 (43,2%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 10.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho : Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian produksi di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan

Ha : Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian produksi di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan

Kriteria pengujian hipotesis :

- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.17 Hasil Uji F

Variabel	F hitung	keterangan	F tabel
X1,X2 terhadap Y	8,164	F hitung > F tabel	3,13

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variable Kompensasi (X1) dan Produktivitas Karyawan (X2) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 74-3 = 71$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,13 dan F hitung 8,164.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 8,164 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) sebesar 3,13. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Bagian produksi di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 11.

4.5.2 Hasil Uji t

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y)

H_0 = Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Bagian produksi di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.

H_a = Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Bagian produksi di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji t Kompensasi

Variabel	t hitung	keterangan	t tabel
X1 terhadap Y	2,101	t hitung > t tabel	1,666

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Kompensasi (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,101 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=74-2=72$) adalah 1,666 jadi t hitung (2,101) > t tabel (1,666), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa

Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Bagian produksi di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 12.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Ho = Gaya Kepemimpinan (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Bagian produksi di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan

Ha = Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Bagian produksi di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan

di Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji tGaya Kepemimpinan

Variabel	t hitung	keterangan	t tabel
X2 terhadap Y	3,620	t hitung > t tabel	1,666

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variable Gaya Kepemimpinan (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,620 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=74-2=72) adalah 1,666 jadi t hitung (3,620) > t tabel (1,666), dengan demikian Ho ditolak dan Ha di terima sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Bagian produksi di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 12.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa Kompensasi (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Artinya Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat. Apabila kompensasi yang diharapkan dengan apa yang diharapkan maka karyawan akan merasa puas pihak dengan perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan didalam perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang optimal dapat meningkatkan Produktivitas pada perusahaan. Oleh sebab itu pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berperan penting terhadap Produktivitas Karyawan. Menurut Marwansyah (2014,p.269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan –langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial- yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi..

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan produktivitas pada suatu perusahaan. Karena karyawan akan merasa senang jika pimpinan dapat memberikan motivasi dan semangat dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2016,p.170) menyatakan bahwa:“Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong

gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dalam setiap usaha baik usaha perorangan, usaha segolongan warga negara maupun masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walupun faktor pendorong peningkatan Produktivitas Karyawan berbeda-beda antar perusahaan tersebut. Menurut T.Hani Handoko dalam A. Khairul Hakim (2011) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam setiap usaha baik usaha perorangan, usaha segolongan warga negara maupun masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walupun motivasi kerja pendorong peningkatan produktivitas kerja berbeda-beda antar perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Al Faruq, Ubaid. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- Darmajaya, Ibi. 2021. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Skripsi*. Ibi Darmajaya, Bandar Lampung.
- Fauzi. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. Universitas Islam Sumatera Utara
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sdm*. Laksana. Jogjakarta
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuhbelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Rachmawati. Endang. 2018. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Liquid PT Itrasal Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. Fakultas Farmasi Universitas Wahid Hasyim
- Rivai, Veithzal. 2016. *Corporate Performance Management Dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Jak
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Sanusi, Anwar. 2017. *Data Primer Sekunder*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Srujani, Ninik. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kecil Batik “Sido Mukti” Kecamatan Plaosan Kabupaten Mmageta. Fpips, Ikip Pgri Madiun.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016.. Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
Bandung.

Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.s

