

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

##### **1. UD. BERHASIL**

UD. Berhasil merupakan perusahaan yang bergerak dibidang garmen dengan 60 karyawan diantaranya: 15 karyawan bagian administrasi, 37 karyawan bagian produksi, dan 8 karyawan bagian toko yang dipimpin oleh Ibu. Ina Mercyani. Industri garmen UD. Berhasil ini mengutamakan kualitas (Jahitan rapi, potongan kain sesuai pesanan). Dalam melakukan proses produksi maka perlu dilakukan berbagai kebutuhan, antara lain:

##### **a. Potong Kain**

Potong kain merupakan tahap awal untuk membuat baju, celana, jaket, kaos olah raga. Potong kain dilakukan sesuai permintaan pemesan seperti model kaos, dan size.

##### **b. Jahit Kain**

Jahit kain merupakan tahap kedua. Kain yang sudah dipotong akan dijahit dan memiliki beberapa tahapan, sesudah dijahit setengah jadi dilakukan obras baju untuk menjadikan baju.

##### **c. Buang Benang**

Untuk menghasilkan produksi yang berkualitas dilakukan buang sisa benang dari hasil jahit dan obras dan diperiksa satu per satu jahitan.

##### **d. Penyempurnaan**

Penyempurnaan merupakan hasil akhir untuk produksi baju, celana, jaket, kaos olah raga. Pesanan satu persatu akan disetrika dan packing setelah itu siap kirim kepada konsumen.

## **B. Deskripsi Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka dibawah ini akan penulis jelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berikut hasil penelitian dari indentifikasi karakteristik responden dari jenis kelamin.

#### **a. Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah responden laki-laki dan wanita, yang hasilnya dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut ini.



Data diatas menunjukkan bahwa 38 responden yang diteliti, responden dengan jenis laki-laki sebanyak 12 orang atau 32% sedangkan responden dengan

jenis wanita 26 orang atau 68%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di UD.Berhasil Surabaya adalah pegawai wanita.

## 2. Tanggapan Responden

### a. Tanggapan Responden Variabel Keterikatan Karyawan (X1)

Analisa deskripsi terhadap variabel Keterikatan Karyawan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai keterikatan karyawan. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai berikut :

**Tabel 4.1: Tanggapan Variabel Keterikatan Karyawan**

No.	Pernyataan	Kategori Jawaban (%)					Total
		STS	TS	TB	S	SS	
1	Anda ulet dan gigih ketika menghadapi rintangan dalam pekerjaan	3	6	5	17	7	38
2	Anda memiliki tekad dan kemauan saat bekerja	0	1	2	31	4	38
3	Anda merasa bangga dengan pekerjaan sekarang	0	1	2	27	8	38
4	Anda merasa bersemangat ketika menghadapi tantangan di tempat kerja	0	3	8	24	3	38
5	Pekerjaan anda saat ini dapat menginspirasi karyawan lain	3	6	12	14	3	38
6	Anda selalu berkonsentrasi ketika melakukan pekerjaan	0	2	1	31	4	38
7	Anda bahagia ketika bekerja	0	1	1	32	4	38
8	Pada saat bekerja anda merasa waktu terasa cepat berakhir	1	7	1	18	11	38
Rata-rata		0,8	3,3	4	24,2	5,5	38

*Sumber: Data yang diolah*

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Keterikatan Karyawan (X1) dengan 3 indikator yaitu: Semangat,

Dedikasi, Absorpsi. Indikator dengan absorpsi memiliki persentase jawaban tertinggi dengan 32% dibandingkan dengan indikator yang lain. Penelitian dilapangan menunjukkan bahwa karyawan begitu bahagia dalam pekerjaannya.

#### **b. Tanggapan Responden Variabel Perilaku Pemimpin (X2)**

Analisa deskripsi terhadap variabel Perilaku Pemimpin akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai Perilaku Pemimpin. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai berikut :

**Tabel 4.2: Tanggapan Responden Variabel Perilaku Pemimpin**

No.	Pernyataan	Kategori Jawaban (%)					Total
		STS	TS	TB	S	SS	
1	Pimpinan anda memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari bawahannya	0	2	2	29	5	38
2	Pimpinan anda memiliki tingkat emosi yang stabil	1	4	5	24	4	38
3	Pimpinan anda memiliki perhatian terhadap karyawannya	0	6	3	22	7	38
4	Pimpinan anda memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi	0	3	3	23	9	38
5	Pimpinan anda bekerja keras untuk mencapai tujuan	1	3	2	27	5	38
6	Pimpinan anda menghormati harga diri dan martabat bawahannya	0	3	2	24	9	38
7	Pimpinan anda memiliki perhatian yang tinggi terhadap karyawannya	0	6	2	22	8	38
8	Pimpinan anda memiliki tingkat kecerdasan yang berbeda dengan bawahannya	1	2	7	24	4	38
Rata-rata		0,3	3,6	3,2	24,3	6,3	38

*Sumber: Data yang diolah*

Berdasarkan hasil data diatas bahwa tanggapan responden terhadap variabel Perilaku Pemimpin (X2) dengan 4 indikator yaitu: Kecerdasan, Kedewasaan, Sosial dan Hubungan sosial yang luas, Motivasi diri dan dorongan berprestasi, serta Sikap-sikap hubungan Manusiawi. Indikator dengan Kecerdasan memiliki persentase jawaban tertinggi dengan 29% dibandingkan dengan indikator lain. Penelitian dilapangan menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan yang tinggi dibutuhkan untuk seorang pemimpin.

### c. Tanggapan Responden Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Analisa deskripsi terhadap variabel Efektivitas Kerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai Efektivitas Kerja. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban tabel dibawah.

**Tabel 4.3: Tanggapan Responden Variabel Efektivitas Kerja**

No.	Pernyataan	Kategori Jawaban (%)					Total
		STS	TS	TB	S	SS	
1	Anda merasa puas terhadap hasil pekerjaan anda	0	1	2	24	11	38
2	Anda merasa puas terhadap imbalan yang diberikan atas hasil kerja	2	4	6	16	10	38
3	Anda mersa bergairah saat bekerja	0	2	3	31	2	38
4	Anda merasa bersemangat ketika dapat bekerja sama dengan tim	0	0	0	24	14	38
5	Anda mampu menyesuaikan diri ketika ada perubahan dalam lingkungan kerja	0	5	5	25	3	38
6	Anda merasa khawatir terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja	2	16	10	7	3	38
7	Anda memiliki kesempatan untuk mengikuti perubahan yang terjadi di perusahaan	0	3	8	25	2	38

No.	Pernyataan	Kategori Jawaban (%)					Total
		STS	TS	TB	S	SS	
8	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	3	27	8	38
9	Anda mampu berperilaku disiplin pada saat jam kerja	0	0	2	26	10	38
10	Anda dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan pimpinan	0	0	2	27	9	38
Rata-rata		0,4	3,1	4,1	23,2	7,2	38

*Sumber: Data yang diolah*

Berdasarkan hasil data diatas bahwa tanggapan responden terhadap variabel Efektivitas Kerja dengan 4 indikator yaitu: kepuasan kerja, semangat kerja, kemampuan menyesuaikan diri, dan kepatuhan kerja. Indikator dengan Semangat Kerja memiliki persentase jawaban tertinggi dengan 31% dibandingkan dengan indikator lain. Penelitian dilapangan menunjukkan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh sikap pegawai terhadap pekerjaannya, serta mudah bekerja sama dengan tim.

### **3. Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Setiap item pernyataan atau pertanyaan dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan alat bantu SPSS 20. Dalam uji validitas dikatakan kuisisioner itu valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikasi 5 %. Sebaliknya, item pernyataan dikatakan tidak valid jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada nilai signifikasi 5%. Setelah diolah dengan menggunakan SPSS 20 hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.4.: Uji Validitas Variabel Keterikatan Karyawan**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ 0,05 (5%)	Keterangan
1	0,391	0,324	Valid
2	0,568	0,324	Valid
3	0,391	0,324	Valid
4	0,328	0,324	Valid
5	0,335	0,324	Valid
6	0,403	0,324	Valid
7	0,447	0,324	Valid
8	0,369	0,324	Valid

*Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)*

Dari tabel diatas bahwa semua item pernyataan variabel Keterikatan Karyawan (X1) dikatakan semua valid karena semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dimana tingkat signifikan 5% (0,05).

**Tabel 4.5: Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Pemimpin**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ 0,05 (5%)	Keterangan
1	0,408	0,324	Valid
2	0,559	0,324	Valid
3	0,821	0,324	Valid
4	0,646	0,324	Valid
5	0,527	0,324	Valid
6	0,523	0,324	Valid
7	0,549	0,324	Valid
8	0,607	0,324	Valid

*Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Perilaku Pemimpin (X2) dikatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dimana tingkat singnifikan 5% (0,05).

**Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ 0,05 (5%)	Keterangan
1	0,531	0,324	Valid
2	0,419	0,324	Valid
3	0,454	0,324	Valid
4	0,475	0,324	Valid
5	0,41	0,324	Valid
6	0,420	0,324	Valid
7	0,326	0,324	Valid
8	0,346	0,324	Valid
9	0,570	0,324	Valid
10	0,534	0,324	Valid

*Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Efektivitas Kerja (Y) dikatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dimana tingkat singnifikan 5% (0,05).

Dari semua uji validitas dapat dikatakan item pernyataan yang peneliti buat valid semua karena sudah memenuhi syarat yaitu  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  0,324.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Realibilitas (kendalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan



konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan (Juliansyah,2013).

**Tabel 4.7 Reliabilitas**

Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> 5% (0,05)	Keterangan
X1	0,690	0,324	Reliabel
X2	0,845	0,324	Reliabel
Y	0,750	0,324	Reliabel

*Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)*

Dari hasil data diatas variabel Keterikatan Karyawan (X1), Perilaku Pemimpin (X2), dan Efektifitas Kerja (Y) dikatakan reliabel karena nilai r<sub>hitung</sub> X1,X2 dan Y lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (0,05) dengan nilai 0,324.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivariat maupun univariat dengan menggunakan metode kolmogrov-smirnov dengan menggunakan program SPSS 20, Juliasnyah Noor ( 2013:47 ).

Dari hasil tabel 4.8 terlihat bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) yang dihasilkan dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai 0,996 nilai ini lebih dari nilai  $\alpha = 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data sampel dari populasi berdistribusi normal maksudnya adalah Jika nilai probabilitas *Kolmogrow-Sminornov* lebih kecil dari 0,05 maka residual tersebut tidak berdistribusi normal,

dan jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka residual tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 4.8 Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test*)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,09516006
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,410
Asymp. Sig. (2-tailed)		,996

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)*

### **b. Uji Mutikolineritas**

Uji multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas yang kuat atau tinggi. Untuk menguji adanya multikoloneritas ganda digunakan uji VIF dan tolerance dimana varians inflation factors ( VIF ) > 5. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( karena  $VIF = 1 / tolerance$  ), Juliansyah Noor ( 2013 ).

Dan hasil perhitungan multikolinieritas dibawah ini dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk vaiabel Keterikatan Karyawan (X1) dan Perilaku pemimpin (X2) mempunyai nilai VIF di bawah angka 5. Sehingga hasil uji muetikolineritas dengan VIF menunjukkan tidak memiliki masalah multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai VIF dibawah angka 5.

**Tabel 4.9 Uji Multikolineritas**

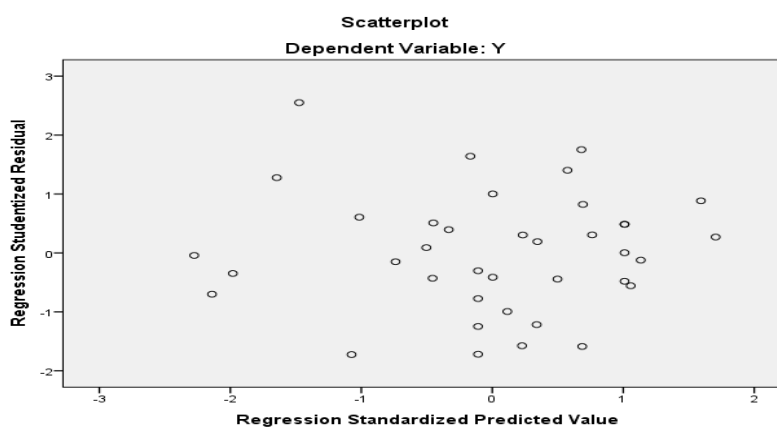
Coefficients <sup>a</sup>									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,074	3,194		6,284	,000	13,589	26,559		
X1	,235	,066	,428	3,593	,001	,102	,368	1,000	1,000
X2	,359	,076	,565	4,736	,000	,205	,514	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya, Juliansyah Noor ( 2013 ).

**Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena gambar diatas terjadi penyebaran tidak beraturan dan tidak membentuk pola.

#### d. Uji Autokorelasi

Ghozali (2013) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau sebelumnya. Menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya adalah time series atau berdasarkan waktu berkala.

**Tabel 4.10 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,474	2,15419	2,084

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y  
SPSS (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil non autokorelasi atau uji Durbin-Watson diperoleh nilai D-W sebesar 2,084 ( $d = 2,084$ ). Karena  $d = 2,084$  mendekati angka 2 atau lebih maka tidak terjadi autokorelasi

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel terhadap suatu variabel tergantung dengan skala interval menurut Umi Narimawati (2008).

Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 20, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil analisis regresi linier berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,074	3,194		6,284	,000	13,589	26,559		
X1	,235	,066	,428	3,593	,001	,102	,368	1,000	1,000
X2	,359	,076	,565	4,736	,000	,205	,514	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 20,074 + 0,235X_1 + 0,359X_2 + e$$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) sebesar 20,074 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas =0 maka variabel terikat sebesar 20,074.
- 2) Nilai koefisien keterikatan karyawan (b) sebesar 0,235 menunjukkan bahwa jika nilai keterikatan karyawan naik, maka akan menaikkan efektifitas kerja sebesar 0,235 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- 3) Nilai koefisien Perilaku pemimpin (b) sebesar 0,359 menunjukkan bahwa jika nilai perilaku pemimpin naik, maka akan menaikkan efektifitas kerja sebesar 0,359 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

**Tabel 4.12 koefisien korelasi dan koefisien determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,474	2,15419	2,084

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,709, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin dengan variabel efektivitas kerja adalah sangat tinggi yang ditunjukkan dengan nilai 0,709.

Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,502. Artinya variabel bebas keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin mempengaruhi variabel efektivitas kerja sebesar 50% sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

## **5. Pengujian Hipotesis**

### a. Uji simultan dengan uji F (uji F)

Pengujian serempak dengan uji-F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan ( keterikatan karyawan (X1) dan Perilaku pemimpin (X2)) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja (Y)). Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F dan tabelnya pengujian uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13 Hasil uji ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,923	2	81,962	17,662	,000 <sup>b</sup>
	Residual	162,419	35	4,641		
	Total	326,342	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)*

Adapun langkah-langkah dalam uji F adalah :

- I.  $H_0$  : Keterikatan karyawan(X1), perilaku pemimpin (X2) secara simultan atau bersama sama tidak berpengaruh terhadap Efektifitas kerja(Y).  
 $H_1$  : Keterikatan karyawan (X1), perilaku pemimpin (X2) secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap Efektifitas kerja (Y).
- II. Nilai  $f_{hitung} = 17,662$
- III. Nilai  $f_{tabel} = 3,2$   
 Nilai  $f_{tabel}$  dapat dilihat pada lampiran tabel F pada tingkat signifikan 0,05 dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 35$
- IV. Kesimpulan  
 Karena nilai F hitung ( $17,662$ )  $>$  F tabel ( $3,27$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Keterikatan karyawan (X1), perilaku pemimpin (X2), secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap Efektifitas kerja (Y).

b. Pengujian parsial (uji-t)

Hasil pengolahan data memakai SPSS 20 sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Uji-t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
(Constant)	20,074	3,194		6,284	,000	13,589	26,559		
1 X1	,235	,066	,428	3,593	,001	,102	,368	1,000	1,000
X2	,359	,076	,565	4,736	,000	,205	,514	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)

Uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5%. Adapun ketentuan uji signifikannya adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

Uji parsial antara variabel Keterikatan karyawan (X1) terhadap Efektifitas kerja

#### 1. Hipotesis

$H_0$  : secara parsial variabel Keterikatan karyawan (X1) tidak berpengaruh terhadap Efektifitas kerja (Y)



H1 : secara parsial variabel Keterikatan karyawan (X1) berpengaruh terhadap Efektifitas kerja (Y)

2. Nilai  $t_{hitung} = 3,593$

1. Nilai  $t_{tabel} = 1,689$  (dapat dilihat pada lampiran tabel t dengan  $df = 35$  pada tingkat signifikan 0,05/uji dua sisi)

2. Kesimpulan karena nilai  $t_{hitung} (3,593) > t_{tabel} (1,689)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Keterikatan karyawan (X1) berpengaruh terhadap Efektifitas kerja (Y).

b. Uji parsial antara variabel perilaku pemimpin terhadap Efektifitas kerja.

1. Hipotesis

$H_0$  : secara parsial variabel perilaku pemimpin (X2) berpengaruh terhadap Efektifitas kerja. (Y).

$H_1$  : secara parsial variabel perilaku pemimpin (X2) berpengaruh terhadap Efektifitas kerja (Y).

2. Nilai  $t_{hitung} = 4,736$

3. Nilai  $t_{tabel} = 1,689$  (dapat dilihat pada lampiran tabel t dengan  $df = 35$  pada tingkat signifikan 0,05/uji dua sisi).

4. Kesimpulan

Karena nilai  $t_{hitung} (4,736) > t_{tabel} (1,689)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel perilaku pemimpin (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

c. Variabel Dominan

Berdasarkan nilai Koefisien regresi dengan uji t yang dilakukan pada kedua variabel dependen/bebas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja (Y) adalah Variabel perilaku pemimpin (X2). Hal ini dibuktikan bahwa variabel perilaku pemimpin (X2) memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 4,736.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan data hasil penelitian maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Keterikatan Karyawan (X1) dan Perilaku Pemimpin (X2) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Keterikatan Karyawan (X1) dan variabel Perilaku Pemimpin (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Industri *Garment* UD. Berhasil Surabaya. Hal ini diketahui dari hasil uji-f yang menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  17,662 lebih besar dari  $f_{tabel}$  3,27 dengan nilai signifikan kesalahan model yang diuji adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Sehingga pengaruh seluruh variabel Keterikatan Karyawan (X1) dan Variabel Perilaku Pemimpin (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian Tevenia (2011) bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi intern mempunyai pengaruh secara langsung terhadap efektivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin harus saling mendukung karena dengan perilaku pemimpin yang positif terhadap karyawan akan menciptakan suasana yang nyaman dalam

bekerja dan dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Peran pemimpi dan karyawan harus sama-sama seimbang agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Pengaruh Variabel Keterikatan Karyawan (X1) terhadap Variabel Efektivitas kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterikatan Karyawan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada pegawai industri *garment* UD. Berhasil Surabaya. Dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis (uji-t) dimana hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Keterikatan Karyawan adalah 3,593 lebih besar  $t_{tabel}$  yaitu 1,698 dengan signifikan  $0,001 < 0,05$  artinya variabel Keterikatan Karyawan (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y). Bahwa semakin baik seorang karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan meningkatkan efektivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Lamidi (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik seorang karyawan yaitu dengan dengan kepatuhan terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan efektivitas kerja. Keterikatan pada perusahaan merupakan ciri utama keberhasilan karena semakin tinggi keterikatan karyawan yang dimiliki maka semakin tinggi pula tujuan perusahaan akan tercapai.

## 3. Pengaruh Variabel Perilaku Pemimpin (X2) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku Pemimpin (X2) berpengaruh terhadap dominan Efektivitas Kerja (Y) Pada pegawai industri *garment* UD. Berhasil Surabaya. Dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis (uji t)

dimana hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  4,736 lebih besar  $t_{tabel}$  yaitu 1,689 dengan nilai  $0,001 < 0,05$  artinya variabel Perilaku Pemimpin berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y). Bahwa semakin tinggi perilaku pemimpin akan meningkatkan efektivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kartika (2014) bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Peran pemimpin sangat mendukung untuk meningkatkan efektivitas kerja. Pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi terhadap karyawannya, maka terdorong pula karyawan untuk lebih giat bekerja sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian semakin baik perilaku pemimpin maka akan membuat pegawai menjadi lebih efektif dalam bekerja.