

## BAB IV HASIL PENELITIAN

### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

#### 1. Sejarah Berdirinya PT. Dasaplast Nusantara

PT. Dasaplast Nusantara sebelumnya dikenal sebagai Pabrik Karung (PK) Petjangaan. Perusahaan ini memiliki basis produksi di Jepara Jawa Tengah, dan memiliki lebih dari 35 tahun pengalaman dalam memproduksi karung goni untuk kemasan gula dan beras.

Seiring perkembangan zaman, dengan berkurangnya lahan tanam bahan baku karung goni dan meningkatnya permintaan kebutuhan akan karung yang lebih bersih dan mudah mendapatkan bahan bakunya, maka manajemen PT. Dasaplast Nusantara X mengambil keputusan strategis untuk mengembangkan industri kemasan karung plastik melalui kemitraan dengan perusahaan swasta untuk memproduksi karung plastik, *inner liner*, dan *warring*.

Sesuai dengan akta notaris Mohamad Dahlan Kosim,, SH nomor 02 tanggal 10 Maret 2004, perusahaan ini dibentuk pada tahun 2004 sebagai perusahaan patungan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) dan PT. Surya Satria Sembada.

Perusahaan telah berubah menjadi pelaku bisnis di industri plastik yang semakin mantap dan kompetitif dalam memenuhi kebutuhan pasar, baik di pasar lokal termasuk pasar *captive* dan *non-captive* maupun pasar ekspor.

#### 2. Visi, Misi, Filosofi, Tujuan dan Struktuk Organisasi Perusahaan

##### a. Visi Perusahaan

Menjadi produsen kantong plastik terpercaya di Indonesia untuk pasar domestik dan internasional.

##### b. Misi Perusahaan

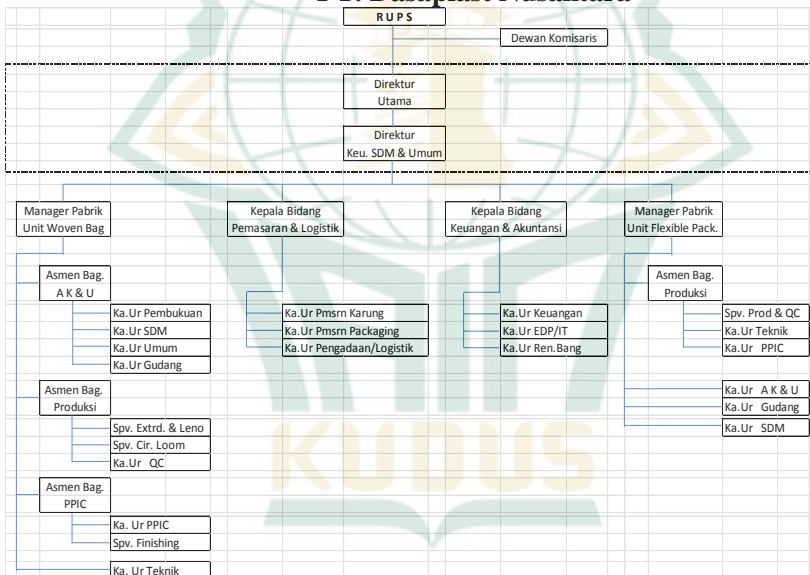
Berinovasi dan berinvestasi dalam teknologi, pemasaran, dan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk dalam rangka memenuhi kepuasan para pemangku kepentingan.

##### c. Filosofi Perusahaan

- Kejujuran

- Kepercayaan
  - Keterbukaan
  - Kerja sama
  - Harmoni
- d. Tujuan Perusahaan
- Menjalankan bisnis di bidang industri plastik
  - Bisnis lain yang mendukung bidang industri kemasan plastik dan bisnis perdagangan barang umum dan produk-produk agrikultur.
- e. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**  
**PT. Dasaplast Nusantara**



### 3. Ruang Lingkup Produk

Sebagai perusahaan terkemuka di industri kemasan plastik, PT. Dasaplast Nusantara terus berupaya menyediakan produk-produk terbaik untuk konsumen. Berikut adalah produk-produk yang dihasilkan perusahaan:

a. *PP Woven Bag & Inner Bag*

Dapat digunakan untuk karung gula, tepung, garam, pasir, pupuk, makanan ternak, dan lain sebagainya.

- b. Kantung *Leno Mesh*  
Merupakan warring yang berbentuk bag/kantung untuk mengemas hasil-hasil agrikultur seperti buah-buahan, sayur mayur, dan hasil pertanian lainnya.
- c. *Warring Agronet* / Jaring Pertanian  
Secara fisik menyerupai jaring/jala dengan rongga yang lebih besar, dapat diperuntukkan sebagai media untuk naungan tanaman kebun maupun tanaman hortikultura.

## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 86 orang yang merupakan responden PT. Dasaplast Nusantara.

### 2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	41	47,7
Perempuan	45	52,3
Jumlah	86	100

*Sumber: data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 41 atau (47,7%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 45 atau (52,3%).

### 3. Umur Responden

**Tabel 4.3**  
**Umur Responden**

Data mengenai umur karyawan yang bekerja di PT. Dasaplast Nusantara dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
< 20	3	3,5
20-35	76	88,4
>35	7	8,1

Jumlah	86	100
--------	----	-----

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 20-35 berjumlah 76 atau (88,4%) dan sebagiannya lagi berumur >35 berjumlah 7 orang atau (8,1%), dan <20 berjumlah 3 orang atau (3,5%).

#### 4. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Terakhir**

Data mengenai pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di PT. Dasaplast Nusantara dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	10	11,6
SMA	76	88,6
Jumlah	86	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018.*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 76 orang atau (88,4%) dan karyawan yang berpendidikan terakhir SMP berjumlah 10 orang atau (11,6%)

#### 5. Lama Menjadi Karyawan

**Tabel 4.5**  
**Lama Menjadi Karyawan**

Data mengenai lama menjadi karyawan yang bekerja di PT. Dasaplast Nusantara dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
<5 Tahun	74	86
>5 Tahun	12	14
Jumlah	86	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018.*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa lama karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 74 orang atau (86,0%) dan yang lama bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 12 orang atau (14,0%).

### C. Deskripsi Angket

Secara keseluruhan berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban karyawan yang diambil sebagai responden dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut ini:

#### 1. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )**

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
	5		4		3		2		1	
Butir 1	9	10,5	65	75,5	11	12,8	1	1,2	0	0
Butir 2	14	16,3	68	79,1	4	4,7	0	0	0	0
Butir 3	11	12,8	50	58,1	23	26,7	2	2,3	0	0
Butir 4	10	11,6	69	80,2	7	8,1	0	0	0	0
Butir 5	19	22,1	55	64,0	12	14,0	0	0	0	0
Butir 6	21	24,4	53	61,6	12	14,0	0	0	0	0
Butir 7	39	45,3	29	33,7	18	20,9	0	0	0	0
Butir 8	17	19,9	53	61,6	15	17,4	1	1,2	0	0
Butir 9	10	11,6	54	62,8	21	24,4	1	1,2	0	0
Butir 10	11	12,8	54	62,8	19	22,1	2	2,3	0	0
Butir 11	12	14,0	66	76,7	8	9,3	0	0	0	0
Butir 12	9	10,5	60	69,8	14	16,3	3	3,5	0	0

Berdasarkan table 4.6 tentang jawaban responden mengenai kepemimpinan Transformasional dapat diketahui responden setuju dengan penerapan kepemimpinan Transformasional seperti : Pemimpin harus jadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawan, pemimpin harus memberikan perhatian,

mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawan . Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner Kepemimpinan Transformasional adalah setuju.

**2. Variabel Etos Kerja**

Etos Kerja adalah pancaran dari kaidah yang bersumber dari sistem keimanan Islam yang dimiliki karyawan dan diyakini sebagai sikap hidup mendasar dalam bekerja.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan etos kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Frekuensi Variabel Etos Kerja (X<sub>2</sub>)**

Butir Pertanya an	Frekuensi									
	SS	%	S	%	N	%	T	%	ST	%
	5		4		3		2		1	
Butir 1	40	46,5	44	51,2	2	2,3	0	0	0	0
Butir 2	27	31,4	49	57,0	10	11,6	0	0	0	0
Butir 3	32	37,2	51	59,3	3	3,5	0	0	0	0
Butir 4	35	40,7	45	52,3	6	7,0	0	0	0	0
Butir 5	18	20,9	52	60,5	15	17,4	1	1,2	0	0
Butir 6	25	29,1	53	61,6	8	9,3	0	0	0	0
Butir 7	25	29,1	54	62,8	7	8,1	0	0	0	0
Butir 8	23	26,7	61	70,9	2	2,3	0	0	0	0
Butir 9	31	36,0	54	62,8	1	1,2	0	0	0	0
Butir 10	15	17,4	60	69,8	11	12,8	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 4.7 tentang jawaban responden mengenai Etos Kerja dapat diketahui bahwa responden setuju bahwa Etos Kerja seorang karyawan dapat

meningkatkan kinerja dari karyawan, etos kerja dari karyawan dapat dinilai dengan sesuatu dari karyawan yang baik dan bermanfaat dari keikhlasan niat pekerjaan yang memiliki nilai-nilai kebaikan, hasil pekerjaan yang telah dilakukan berkualitas atau hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis, hasil kerja yang terbaik dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan, bekerja dengan giat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga hasil yang optimal dapat dicapai, bersaing atau berlomba menuju kebaikan atau mencapai tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap Etos Kerja adalah setuju.

**3. Variabel Kinerja**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	SS	%	S	%	N	%	T	%	ST	%
	5		4		3		2		1	
Butir 1	16	18,6	61	70,9	9	10,5	0	0	0	0
Butir 2	32	37,2	46	53,5	6	7,0	2	2,3	0	0
Butir 3	20	23,3	53	61,6	12	14,0	1	1,2	0	0
Butir 4	28	32,6	52	60,5	6	7,0	0	0	0	0
Butir 5	40	46,5	38	44,2	8	9,3	0	0	0	0
Butir 6	38	44,2	45	52,3	3	3,5	0	0	0	0
Butir 7	40	46,5	36	41,9	10	11,6	0	0	0	0
Butir 8	44	47,3	36	45,6	6	7,0	0	0	0	0

Butir Pertanyaan n	Frekuensi									
	SS	%	S	%	N	%	T	%	ST	%
	5		4		3		2		1	
	1	4	9	3						
Butir 9	18	20,9	50	58,1	12	20,9	0	0	0	0
Butir 10	17	19,8	59	68,6	9	10,5	1	1,2	0	0
Butir 11	16	18,6	61	70,9	9	10,5	0	0	0	0
Butir 12	23	26,7	55	64,0	8	9,3	0	0	0	0
Butir 13	50	58,1	29	33,7	7	8,1	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 4.8 tentang jawaban responden mengenai kinerja karyawan dapat diketahui bahwa jawaban responden rata-rata menunjukkan jawaban setuju terhadap pertanyaan yang diberikan tentang kinerja karyawan, beberapa pertanyaan antara lain terkait : karyawan menangani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan oleh atasan, karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, karyawan bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya, karyawan tidak pernah menunda pekerjaan, Karyawan sabar dalam menghadapi pekerjaan, karyawan bekerja dengan semangat, karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan memiliki tanggung jawab, karyawan memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan, karyawan disiplin waktu, karyawan dapat mengembangkan diri, karyawan selalu datang tepat waktu, karyawan selalu pulang tepat waktu. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap Etos Kerja adalah setuju.

**D. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk



mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dari masing-masing variabel, maka dengan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah konstruk dengan  $\alpha$  0,05. Pada kasus ini, besarnya  $df$  dapat dihitung  $86-2$  atau  $df=84$  dengan  $\alpha$  0,05 didapat  $r$  tabel 0,212. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:



**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b><i>CORECTED</i> ITEM-TOTAL (r hitung)</b>	<b>r table</b>	<b>Kriteria</b>
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,634	0,212	<i>Valid</i>
	X1.2	0,580	0,212	<i>Valid</i>
	X1.3	0,710	0,212	<i>Valid</i>
	X1.4	0,516	0,212	<i>Valid</i>
	X1.5	0,713	0,212	<i>Valid</i>
	X1.6	0,649	0,212	<i>Valid</i>
	X1.7	0,757	0,212	<i>Valid</i>
	X1.8	0,531	0,212	<i>Valid</i>
	X1.9	0,737	0,212	<i>Valid</i>
	X1.10	0,763	0,212	<i>Valid</i>
	X1.11	0,577	0,212	<i>Valid</i>
	X1.12	0,751	0,212	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,588	0,212	<i>Valid</i>
	X2.2	0,513	0,212	<i>Valid</i>
	X2.3	0,769	0,212	<i>Valid</i>
	X2.4	0,681	0,212	<i>Valid</i>
	X2.5	0,632	0,212	<i>Valid</i>
	X2.6	0,760	0,212	<i>Valid</i>
	X2.7	0,765	0,212	<i>Valid</i>
	X2.8	0,703	0,212	<i>Valid</i>
	X2.9	0,711	0,212	<i>Valid</i>
	X2.10	0,476	0,212	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,412	0,212	<i>Valid</i>
	Y.2	0,732	0,212	<i>Valid</i>
	Y.3	0,653	0,212	<i>Valid</i>
	Y.4	0,645	0,212	<i>Valid</i>
	Y.5	0,639	0,212	<i>Valid</i>
	Y.6	0,631	0,212	<i>Valid</i>
	Y.7	0,706	0,212	<i>Valid</i>
	Y.8	0,746	0,212	<i>Valid</i>
	Y.9	0,739	0,212	<i>Valid</i>
	Y.10	0,735	0,212	<i>Valid</i>
	Y.11	0,621	0,212	<i>Valid</i>
	Y.12	0,637	0,212	<i>Valid</i>
	Y.13	0,633	0,212	<i>Valid</i>

Sumber: hasil SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 semua item pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid. Hal ini dilihat dari  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_{hitung} > 0,212$ ) sehingga syarat validitas item terpenuhi.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabel adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka instrumen dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitasnya dibantu dengan program SPSS. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Item	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	12	0,884	0,60	Reliabel
Etos Kerja	10	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	13	0,891	0,60	Reliabel

Sumber: hasil SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui nilai cronbach alpha dari keseluruhan variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.60, sehingga instrumen variabel adalah reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas instrumen terpenuhi.

## E. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil penghitungan SPSS diperoleh uji multikolinieritas sebagai berikut

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,800	1,250	Bebas multikolinieritas
Etos Kerja	0,729	1,150	Bebas multikolinieritas

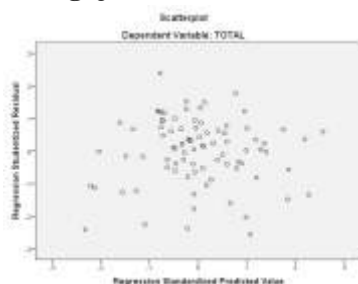
Sumber: data primer yang diolah, 2018

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan transformasional 0,800 dan nilai *tolerance* variabel etos kerja 0,729. Nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional 1,250 dan nilai VIF variabel etos kerja 1,150. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,1 dan tidak variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini melihat penyebaran titik-titik di scatterplot. Hasil dari SPSS 22 sebagai berikut:

**Gambar 4.12**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**



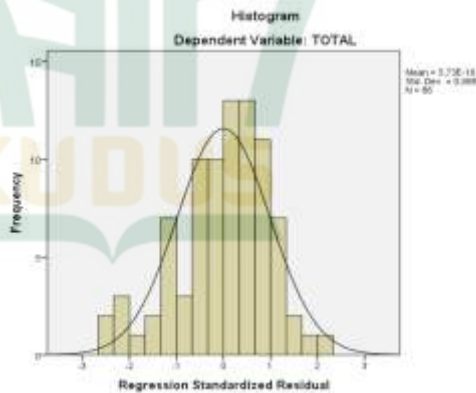
Sumber: hasil olah SPSS 22, 2018

Hasil tampilan output SPSS di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

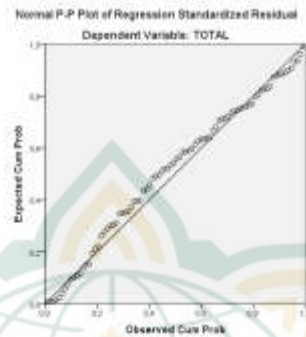
### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas grafik histogram, residual data telah menunjukkan normal yang berbentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *p-p plot*. Untuk mengetahui normalitas dengan melihat diagram normal probability plot. Dari hasil penghitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.13**  
**Histogram**



**Gambar 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: hasil SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan pengujian diatas, pada grafik histogram menunjukkan bahwa kurva membentuk lonceng sempurna. Gambar normal probability plot menunjukkan penyebaran titik tidak menjauhi garis diagonal dan mengikuti arah garisnya. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

## F. Uji Statistik

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Dengan menggunakan bantuan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	18,392	6,027	
Kepemimpinan Transformasional	,258	,110	,238
Etos Kerja	,573	,143	,408

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2018.

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 18,392 + 0,258X_1 + 0,573X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

$b_1$  = Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional

$b_2$  = Koefisien Regresi Etos Kerja

$X_1$  = Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = Etos Kerja

a = Konstanta

e = variabel independen lain di luar model regresi

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 18,392 menyatakan bahwa jika variabel independent dianggap konstan (0), maka besarnya kinerja karyawan sebesar 18,392.
- b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional 0,258. Hal ini berarti jika variabel kompensasi meningkat sebesar 100%, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 25,8%
- c. Koefisien regresi disiplin kerja 0,573. Hal ini berarti jika variabel Etos Kerja meningkat 100%, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 57,3%

## 2. Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai adjusted  $R^2$  sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 <sup>a</sup>	,310	,293

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan Trasformatasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22, 2018

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,310, yang mengandung arti bahwa 31,0% variasi besarnya kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan etos kerja. Sedangkan sisanya 69,0% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai standar error of the estimate sebesar 4,422. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kecil nilai ini, maka semakin tepat model memprediksi variabel Y.

## 3. Uji F

Uji F seringkali juga dinamakan dengan *analysis of variance*. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Seperti terdapat pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh sebagai berikut:



**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	728,753	2	364,377	18,632	,000 <sup>b</sup>
Residual	1623,200	83	19,557		
Total	2351,953	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan Tranformasional  
Sumber: Data primer diolah, Output SPSS.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti kepemimpinan transformasional dan etos kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.  $F_{tabel}$  diperoleh dari:

$$F_{tabel} = \alpha ; \frac{db(Reg)}{db(S)} \leftrightarrow \alpha ; \frac{k}{n-k-1} \leftrightarrow 0,05/2 ; \frac{2}{86-2-1} \leftrightarrow 0,05 ; \frac{2}{83} = 3,11$$

Dimana:

- $\alpha$  = Alpha
- db(Reg) = Derajat Bebas Regresi
- db(S) = Derajat Bebas Sisa
- n = Jumlah Responden
- k = Banyak Prediktor.<sup>1</sup>

Dari hasil uji F pada tabel 4.15 diketahui besarnya  $F_{hitung} = 18,632$ . Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $18,632 > 3,11$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya kepemimpinan transformasional, dan etos kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, maka H3 diterima.

#### 4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika

<sup>1</sup> Edi Riadi, *Statistika Penelitian: Analisis Manual dan IBM SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2016), 165-166.

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima yang berarti kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial atau individu memengaruhi kinerja karyawan.  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $(\alpha/2; n-k-1)$ .<sup>2</sup> Sehingga diperoleh  $t_{tabel}$   $(0,05/2 ; 86-2-1) = 93$  adalah 1,988. Berdasarkan table 4.16 dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,052	,003
Kepemimpinan Transformasional	2,338	,022
Etos Kerja	3,997	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2018

## G. UJI HIPOTESIS

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dipahami bahwa uji hipotesis sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1** : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $(2,338 > 1,988)$  serta diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,0022  $(0,022 < 0,05)$ , sehingga **H1 diterima**, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Hipotesis 2** : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $(3,997 > 1,988)$  serta diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,006  $(0,006 < 0,05)$ ,

---

<sup>2</sup> Edi Riadi, *Statistika Penelitian: Analisis Manual dan IBM SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2016), 167.

sehingga **H2 diterima**, artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Hipotesis 3** : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 Dari hasil uji F pada tabel 4.15 diketahui besarnya  $F_{hitung} = 18,632$ . Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $18,632 > 3,10$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya kepemimpinan transformasional, dan etos kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, maka **H3 diterima**. Artinya kepemimpinan transformasional dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## H. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dasaplast Nusantara Jepara, maka **H1 diterima**.

Teori Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata.<sup>3</sup>

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin.<sup>4</sup> Bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lima Sempurna Cikande, Serang.

Begitu juga hasil penelitian dari Indra Kharis yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional

---

<sup>3</sup> Brian Oswanda Putrajaya, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan," Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 6, No. 9, (2017): 4.

<sup>4</sup> Nawal Ika, "Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. BRI Syariah Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi," Jurnal Ekonomi Islam, Volume 9, No. 1 (2017): 114.

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Malang.

Murtiningsih dalam penelitiannya juga memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di RS Islam Aisyah Madiun.

Sebagai upaya untuk mendukung terciptanya tujuan perusahaan, pimpinan PT. Dasaplast Nusantara memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar dengan teratur, kemudian melaksanakan pengawasan dan mengoreksi hasil pekerjaan setiap karyawan sehingga tingkat kesalahan yang terjadi bisa dikurangi seminimal mungkin.

Kepemimpinan yang telah dijalankan terlaksana dengan baik, bahwa pimpinan telah memberikan efek yang positif terhadap karyawannya di dalam bekerja. Pimpinan pun secara rutin memberikan saran dan arahan yang diperlukan karyawannya sehingga memperlancar kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil pengujian PT. Dasaplast Nusantara Jepara, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bekerja, dengan tindakan nyata yang dilakukan pemimpin hal tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara.

## 2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dasaplast Nusantara Jepara, maka **H2** diterima.

Teori Etos Kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Desmon Ginting, *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016). 2.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang ditemukan oleh Indra Praja.<sup>6</sup> Dimana etos kerja masih memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Andri Hadiansyah, juga memperoleh hasil bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AE.

Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap karyawan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi / perusahaan akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasar.

Karyawan PT. Dasaplast Nusantara yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi hambatan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Dari hasil pengujian PT. Dasaplast Nusantara Jepara, menunjukan bahwa etos kerja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bekerja, dengan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan suatu pekerjaan maka akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji F pada tabel 4.15 diketahui besarnya  $F_{hitung} = 18,632$ . Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $18,632 > 3,10$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya kepemimpinan transformasional, dan

---

<sup>6</sup> Indra Praja, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman," Jurnal vol. 6, No. 1 (2015): 1.

etos kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, maka H3 diterima.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain; karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni kepemimpinan transformasional dan etos kerja. Karyawan PT. Dasplast Nusantara yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi dan kinerja yang baik.

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Sementara itu kepemimpinan transformasional digambarkan memiliki kepercayaan kepada orang-orang, memiliki kemampuan yang mumpuni dalam menghadapi permasalahan yang kompleks, serta memiliki sikap visioner dan memiliki kemampuan untuk belajar dan memperbaiki diri. Hal ini ditunjukkan oleh pimpinan PT. Dasplast Nusantara dengan terwujudnya kinerja perusahaan yang baik oleh karyawan-karyawannya.