

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Ngoro Hui Ding Plastic merupakan pabrik pembuatan *Jumbo Bag* dari Taiwan yang berlokasi di Ngoro Industri Persada, Mojokerto, Jawa Timur. PT. Ngoro Hui Ding Plastic didirikan pada bulan September 2007 dan sudah berjalan bertahun-tahun sejak tahun 2008 di Indonesia. Kapasitas pabrik bisa mencapai 300.000 pcs dengan design *standart jumbo bag* per bulan. Perusahaan pun telah menjalankan bisnis ekspor ke berbagai negara sejak tahun 2008, diantaranya yaitu Brazil, India dan Thailand. Tidak hanya dikirim ke luar negeri, namun juga dikirim ke berbagai perusahaan-perusahaan besar yang ada di Indonesia, diantaranya adalah PT. Wilmar di Kalimantan, PT. CJ dan PT. Nestle yang terletak di Pasuruan.

#### 4.1.2 Deskripsi Data Responden

Penelitian ini menggunakan sampel 30 orang karyawan bagian produksi jahit pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto, berikut ini adalah gambaran mengenai responden penelitian.

**Tabel 3**  
**Data Usia Responden**

No.	Kriteria Umur	Responden	Presentase
1.	21 tahun – 30 tahun	17 Orang	56,6 %
2.	31 tahun – 40 tahun	6 Orang	20 %
3.	41 tahun -50 tahun	7 Orang	23,4 %
4.	51 tahun - 60 tahun	-	-
5	Lebih dari 50 tahun	-	-
	Jumlah	30 Orang	100 %

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Data tabel 3 menunjukkan bahwa dari data usia responden 21 -30 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 56,6%. Responden usia 31 – 40 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 23%. Responden usia 41 – 50 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23,4%.

**Tabel 4**  
**Data Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan	Responden	Persentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA/SMK	28 orang	99,4%
4.	Diploma	-	-
5.	S1	2 orang	0,6%
6.	S2	-	-
7.	S3	-	-
	<b>JUMLAH</b>	30	100%

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Dilihat dari tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa kelompok tingkat SMA/SMK sebanyak 28 orang dan kelompok tingkat S1 sebanyak 2 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan responden terbanyak adalah tingkat SMA/SMK sederajat.

**Tabel 5**  
**Data Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	30 Orang	100%
Perempuan	-	-
<b>Jumlah</b>	30 Orang	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

Dari data tabel 5 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang atau sebesar 100% dan tidak ada responden yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Deskripsi data variabel Kepuasan ( $X_1$ ) pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokertodengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Data Persentase Jawaban Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

No. Pernyataan	Jawaban Responden										Jumlah
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
1	0	0	17	57	13	43	0	0	0	0	30
2	0	0	20	67	10	33	0	0	0	0	30
3	0	0	23	77	7	23	0	0	0	0	30
4	0	0	7	23	23	77	0	0	0	0	30
5	0	0	13	43	17	57	0	0	0	0	30
<b>Jumlah</b>	0		80		70		0		0		150
<b>Persentase</b>	0%		53%		47%		0%		0%		100%

Sumber: Data Rekapitulasi Skor diolah 2022

Dari tabel 6 diketahui bahwa kepuasan kerja pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto sebanyak 53% responden menyatakan setuju, 47% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4.1.4 Deskripsi Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ )

Deskripsi data variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Data Persentase Jawaban Kepemmpinan (X<sub>2</sub>)**

No. Pernyataan	Jawaban Responden										Jumlah
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	10	0	20	67	0	0	0	0	0	0	30
2	2	6,7	20	67	7	23	1	3,3	0	0	30
3	8	27	15	50	7	23	0	0	0	0	30
4	4	13	24	80	2	6	0	0	0	0	30
<b>Jumlah</b>	24		79		16		1		0		120
<b>Persentase</b>	20%		66%		13%		1%		0%		100%

Sumber: Data Rekapitulasi Skor diolah 2022

Dari tabel 7 diketahui dengan jawaban kuesioner yaitu sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju, 66% responden menyatakan setuju, 13% menyatakan kurang setuju, 1% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4.1.5 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi Organisasi (X<sub>3</sub>)

Deskripsi data variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Data Persentase Jawaban Komitmen Organisasi)**

No. Pernyataan	Jawaban Responden										Jumlah
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	2	7	21	70	7	23	0	0	0	0	30
2	4	13	17	57	9	30	0	0	0	0	30
3	1	4	19	63	10	33	0	0	0	0	30
<b>Jumlah</b>	7		57		26		0		0		90
<b>Persentase</b>	8%		63%		29%		0%		0%		100%

Sumber: Data Rekapitulasi Skor diolah 2022

Dari tabel 8 diketahui dengan jawaban kuesioner yaitu sebanyak 8% responden menyatakan sangat setuju, 63% responden menyatakan setuju, 29% menyatakan kurang setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4.1.6 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Deskripsi data variabel Kinerja (Y) pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Data Persentase Jawaban Kinerja (Y)**

No. Pernyataan	Jawaban Responden										Jumlah
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	1	3	18	60	10	33	1	3	0		30
2	2	7	20	67	7	23	1	3	0		30
3	8	26	14	47	8	27	0	0	0		30
4	5	17	22	73	3	10	0	0	0		30
<b>Jumlah</b>	16		74		28		2		0		120
<b>Persentase</b>	13%		62%		23%		2%		0%		100%

Sumber: Data Rekapitulasi Skor diolah 2022

Dari tabel 9 diketahui dengan jawaban kuesioner yaitu sebanyak 13% responden menyatakan sangat setuju, 62% responden menyatakan setuju, 23% responden menyatakan kurang setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kehandalan atau kevalidan suatu instrumen, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut valid, dimana  $df = 30 - 2 = 28$ , sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Data Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

No. Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ 0,05}$ ( $n=30-2=28$ )	Keterangan
1	0,533	0.3610	Valid
2	0,560	0.3610	Valid
3	0,495	0.3610	Valid
4	0,474	0.3610	Valid
5	0,470	0.3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Kepuasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel Kepuasan menunjukkan nilai yang berada di atas nilai  $r_{tabel} = 0.3610$ .

**Tabel 11**  
**Data Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

<b>No. Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel 0,05</sub> (n=30-2=28)</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,628	0.3610	Valid
2	0,677	0.3610	Valid
3	0,820	0.3610	Valid
4	0,685	0.3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)**

<b>No. Pernyataann</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel 0,05</sub> (n=30-2=28)</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,727	0.3610	Valid
2	0,837	0.3610	Valid
3	0,744	0.3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi Karyawan mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Komitmen Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>No. Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel 0,05</sub> (n=30-2=28)</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,684	0.3610	Valid
2	0,737	0.3610	Valid
3	0,742	0.3610	Valid
4	0,732	0.3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Data Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Critical Value</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,684	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,778	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,813	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,786	0'60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 14 diketahui bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* variabel penelitian lebih besar dari 0,60 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

**Tabel 15**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan	0.659	1.518
Kepemimpinan	0,780	1.283
Komitmen	0.540	1.853

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 15 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* menunjukkan Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .659, Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) .780 dan Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) .540 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) 1.518, Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) 1.283 dan Variabel Komitmen ( $X_3$ ) 1.853 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variable independent dalam model regresi linier.

### 2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Berikut adalah hasil uji autokorelasi :

**Tabel 16**  
**Output Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 <sup>a</sup>	.821	.801	.697	1.536

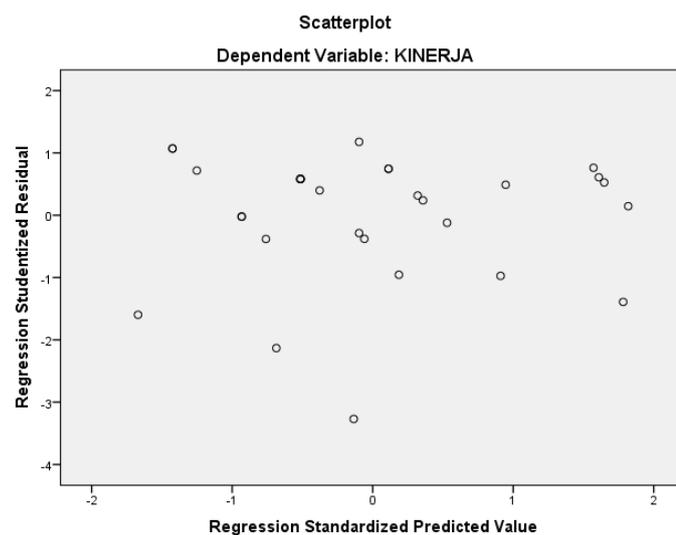
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPUASAN, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel Model Summary di atas diketahui nilai Durbin-Watson = 1,536 yang berarti diantara nilai 2 dan -2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :

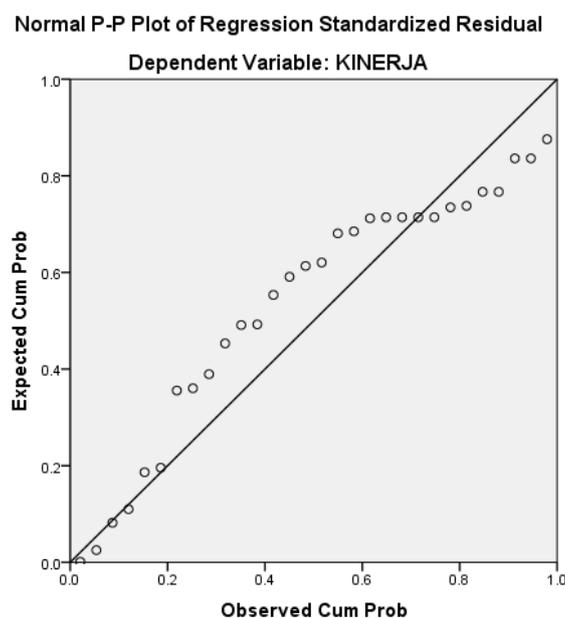


Gambar 2 : Output Uji Heteroskedastisitas  
Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Hal ini menunjukkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

#### 4. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Gambar 3 : Output Uji Normalitas  
Sumber : Data Primer diolah,2022

Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini dapat dikatakan bahwa pola berdistribusi normal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan

Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner dan dengan menggunakan bantuan program SPSS Statistics 23. Hasil pengolahan data tersebut disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 17**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.885	1.779		2.184	.038
1 KEPUASAN	.384	.115	.308	3.012	.006
KEPEMIMPINAN	.590	.089	.621	6.610	.000
KOMITMEN	.644	.133	.547	4.845	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 15 tersebut disusun persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 3,885 + 0,384 X_1 + 0,590 X_2 + 0,644 X_3$  bentuk persamaan regresi ini memiliki makna sebagai berikut :

a. Konstanta  $\alpha = 3.885$

Jika Kepuasan Kerja = ,384 Kepemimpinan = ,590 dan Komitmen Organisasi = ,644 maka besarnya tingkat Kinerja sebesar 3,885

b. Koefisien regresi  $b_1 = (\text{Kepuasan Kerja}) = 0,384$

Merupakan koefisien regresi dari variabel  $X_1$  mempunyai arti bahwa semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja atau bila terjadi penambahan tingkat  $X_1$  sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja lebih besar 0,394 satuan dengan asumsi variabel yang lain.

c. Koefisien regresi  $b_2 = (\text{Kepemimpinan}) = 0,590$

Merupakan koefisien regresi dari variabel  $X_2$  mempunyai arti bahwa semakin tinggi Kepemimpinan atau bila terjadi penambahan tingkat  $X_2$  sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kepemimpinan lebih besar 0,590 satuan dengan asumsi variabel yang lain.

d. Koefisien regresi  $b_3 = (\text{Komitmen Organisasi}) = 0,644$

Merupakan koefisien regresi dari variabel  $X_3$  mempunyai arti bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi atau bila terjadi penambahan tingkat  $X_3$  sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja lebih besar 0,644 satuan dengan asumsi variabel yang lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi tinggi maka Kinerja mengalami peningkatan, sebaliknya jika Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi rendah maka Kinerja akan mengalami penurunan.

#### 4.2.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 18**  
**Data Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 <sup>a</sup>	.821	.801	.697	1.536

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPUASAN, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari hasil di atas didapatkan *Adjusted R Square* sebesar 0,801 atau sebesar 80,1%. Hal ini berarti pengaruh variabel X (Kepuasan Kerja,

Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi) terhadap Y (Kinerja) sebesar 80,1% sedangkan 19,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini. Dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X (Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi) dikatakan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Y (Kinerja).

### 4.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto. Taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  ;  $df_1 = k = 3$   $df_2 = n-k-1 = 30-3-1 = 26$ , diperoleh nilai  $F_{tabel(26)} = 2,975$

**Tabel 19**  
**Data Uji Simultan (F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.035	3	19.345	39.817	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.635	26	.486		
	Total	70.667	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPUASAN, KEPEMIMPINAN  
Sumber : Data Primer diolah, 2022

Kesimpulan Pengujian :

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 39,817$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 2,975$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) terbukti dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ , dengan demikian hipotesis yang ditetapkan yaitu “Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto” telah terbukti.

## 2. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto. Taraf signifikansi 5% : 2 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $30-3-1 = 26$

**Tabel 20**  
**Data Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.885	1.779		2.184	.038
1 KEPUASAN	.384	.115	.308	3.012	.006
KEPEMIMPINAN	.590	.089	.621	6.610	.000
KOMITMEN	.644	.133	.547	4.845	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 18 diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,012) >  $t_{tabel}$  (1,706) dengan  $sig. = 0,006$ , karena nilai  $sig$  0,006 < 0,05 yang berarti  $H_0$

ditolak dan  $H_1$  diterima dengan demikian hipotesis yang ditetapkan yaitu “Ada pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto” telah terbukti.

Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (6,610) >  $t_{tabel}$  (1,706) dengan  $sig.= 0,000$ , karena nilai  $sig. 0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan demikian hipotesis yang ditetapkan yaitu “Ada pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto” telah terbukti.

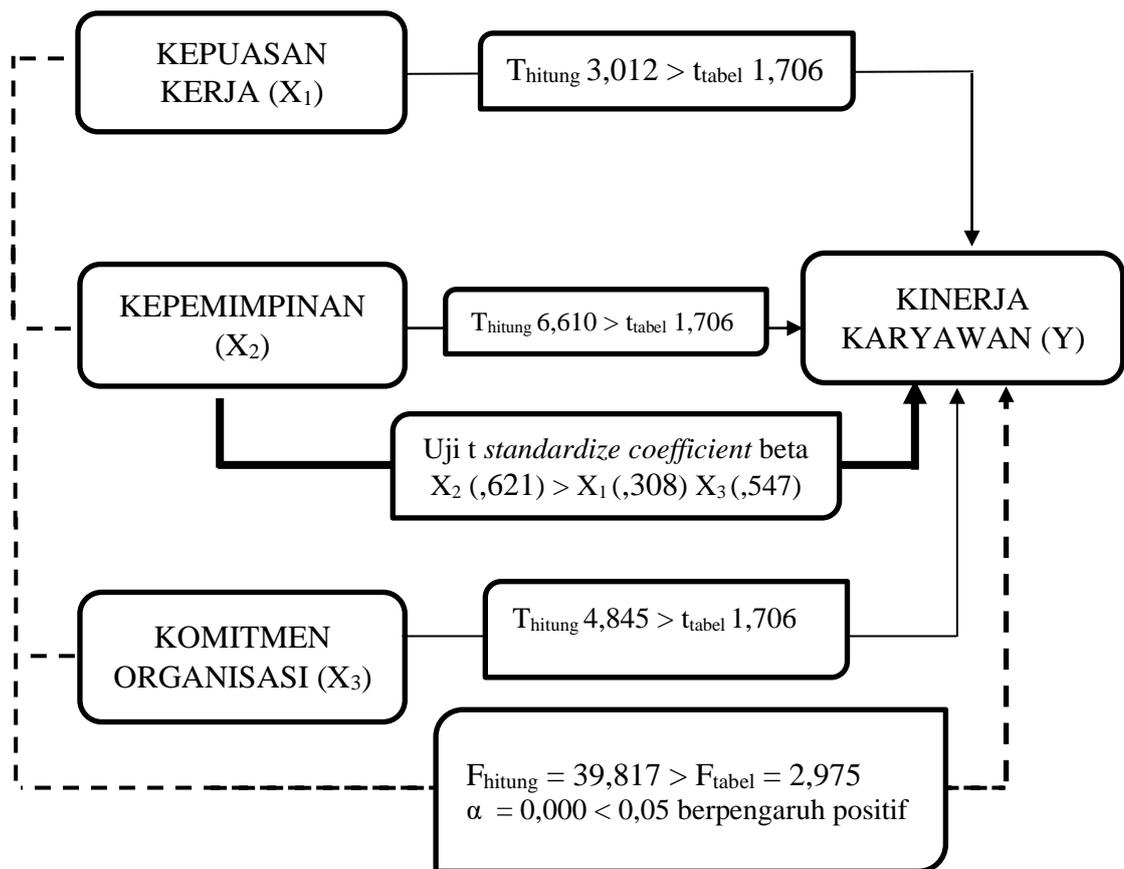
Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,845) >  $t_{tabel}$  (1,706) dengan  $sig.= 0,000$ , karena nilai  $sig. 0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan demikian hipotesis yang ditetapkan yaitu “Ada pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto” telah terbukti

### 3. Uji Dominan

Dari hasil pengujian secara parsial regresi linier berganda pada tabel 20, maka dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan dominan berpengaruh terhadap Kinerja hal ini ditunjukkan dari nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Kepemimpinan = .621 nilai ini lebih besar daripada *Standardized Coefficients Beta* variabel Kepuasan Kerja = .308 dan *Standardized Coefficients Beta* variabel Komitmen Organisasi = .547. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis  $X_2$  yaitu Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto.

#### 4.4 Hasil Kerangka Berpikir dan Pembahasan

Dari analisis data dan pengujian hipotesis yang sudah dilakukan di atas maka hasil kerangka berpikir yang terdapat dalam penelitian bisa dilihat gambar berikut ini.



Gambar 4 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data yang diolah, 2022

Keterangan :

Simultan

Parsial

Dominan

Dapat dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dimana diperoleh  $F_{hitung} = 39,817$ . Lalu dari uji parsial dibuktikan bahwa variabel kepuasan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = 3,012$ . Sedangkan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = 6,610$  dan variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = 4,845$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto.

#### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja nilai  $t_{hitung} = 3,012$ . Sedangkan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} = 6,610$  dan variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung} = 4,845$  dimana nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan komitmen organisasi lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,706. Maka hipotesis yg menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto” terbukti. Hal ini selaras dengan

penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ruhayu dkk (2020), Purwanto dkk (2020) dan Riris dkk (2020).

**2. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan, kerja, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 39,817$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu 2,975. Maka dapat disimpulkan bahwa “Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto” maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto” terbukti. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Agtovia (2020).

**3. Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto**

Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto. Hal ini dibuktikan dengan melihat  $t_{hitung}$  terbesar yaitu melalui uji *t standardize coefficient beta*  $X_2$  (,621) >  $X_1$  (,308)  $X_3$  (,547). Jadi kepemimpinan ( $X_2$ ) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja (Y) daripada kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh Dominan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto” terbukti. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Agtovia (2020).