

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Data Perusahaan dan Perijinan

1. Nama Perusahaan : PT. Mustika Jaya Lestari
2. Alamat Perusahaan : Ruko Royal Square' Blok A.42 Jl. Marina Raya, Semarang Barat, Kota Semarang.
3. Alamat Cabang : Perum Griya Tahunan Indah Jalan Bima
Raya A.132 RT 002 Rw 007 Tahunan, Jepara

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

- a. Menjadi perusahaan perunggasan. yang besar secara nasional
- b. Meningkatkan perekonomian rakyat indonesia dengan melalui pola' usaha kemitraan.

2. Misi

- a. Mengembangkan kapasitas perusahaan dalam rangka meningkatkan konsumsi. produk perunggasan
- b. Membentuk sumberdaya/manusia yang unggul
- c. Meningkatkan kesejahteraan streakholder
- d. Mengembangkan sektor/ ekonomi pedesaan melalui kemitraan dengan peternak-peternak kecil

Usaha yang dikembangkan oleh perusahaan, dengan terus berkembangnya laju usaha adalah usaha peternakan ayam broiler dengan pola kemitraan bersama peternak-peternak rakyat. Untuk meningkatkan daya saing perusahaan, perseroan juga menjalin kerjasama dengan pemilik perseroan yang lain untuk mengembangkan *Building Farm* yang tersebar di beberapa lokasi di Indonesia. Melalui pola kemitraan dengan peternak-peternak kecil dan peternakan ayam broiler. Untuk menghasilkan produk berkualitas, berikut rangkaian proses produksi dari PT. Mustika Jaya Lestari Jepara:

1. Pemeriksaan bahan baku, (bibit dan pakan) oleh *Quality Control*.
2. Pendistribusian bibit, pakan dan OVK
3. Perawatan yang dilakukan oleh technical support dari PT.

Mustika Jaya Lestari Jepara

4.2. Deskripsi Responden

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden maka didapatkan responden laki-laki dan perempuan yang disebutkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	Laki-laki	56	84.8	84.8	84.8
2	Perempuan	10	15.2	15.2	100.0
3	Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui sebagian responden laki-laki sebanyak 56 orang (84.8%) dan perempuan 10 orang (15.2%). Dari 66 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang ada di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	19-25 tahun	22	33.3	33.3	33.3
2	26-35 tahun	24	36.4	36.4	69.7
3	36-45 tahun	20	30.3	30.3	100.0
4	Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui sebagian responden umur 19-25 Tahun yaitu sebanyak 22 orang (33,3%), umur 26-35 Tahun sebanyak 24 orang (36,4%), umur 36-45 Tahun sebanyak 20 orang (30,3%). Dari 66 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang ada di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	SD	31	47.0	47.0	47.0
2	SLTP	20	30.3	30.3	77.3
3	SMU	15	22.7	22.7	100.0
4	Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui sebagian responden berpendidikan SD yaitu sebanyak 31 orang (47,0%), SLTP yaitu sebanyak 20 orang (30,3 %), SMU yaitu sebanyak 15 orang (22,7%), kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang ada di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara.

4.3. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 86 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

Dalam metode survey didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan

pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

4.3.1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel Kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan mengenai variable kemampuan, kepribadian, pengalaman dan intelektual. Hasil jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4
Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

Statistics						
		Nama	Kemampuan	Kepribadian	Pengalaman	Intelektual
N	<i>Valid</i>	66	66	66	66	66
	<i>Missing</i>	0	0	0	0	0
<i>Mean</i>			4.38	4.41	4.09	4.30
<i>Median</i>			4.50	4.00	4.00	4.00
<i>Mode</i>			5	4	4	4
<i>Minimum</i>			3	3	3	3
<i>Maximum</i>			5	5	5	5
<i>Sum</i>			289	291	270	284
<i>Perce ntiles</i>	25		4.00	4.00	4.00	4.00
	50		4.50	4.00	4.00	4.00
	75		5.00	5.00	4.00	5.00
	100		5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan pertanyaan mengenai kemampuan, kepribadian, pengalaman dan intelektual. Dapat

disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kepemimpinan cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kepemimpinan.

4.3.2. Variabel Pola Komunikasi (X2)

Variabel Pola komunikasi pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan mengenai variable instruksi, pesan, persepsi dan media. Hasil jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Mengenai Pola Komunikasi

<i>Statistics</i>					
		Instruksi	Pesan	Persepsi	Media
N	<i>Valid</i>	66	66	66	66
	<i>Missing</i>	0	0	0	0
<i>Mean</i>		4.36	4.38	4.17	4.30
<i>Median</i>		4.00	4.00	4.00	4.00
<i>Mode</i>		5	4	4	4
<i>Minimum</i>		3	4	3	2
<i>Maximum</i>		5	5	5	5
<i>Sum</i>		288	289	275	284
<i>Percentiles</i>	25	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	4.00	4.00	4.00	4.00
	75	5.00	5.00	4.00	5.00
	100	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pola komunikasi pertanyaan mengenai Instruksi, pesan, persepsi dan media. Dapat disimpulkan bahwa

tanggapan responden terhadap pola komunikasi cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai pola komunikasi.

4.3.3. Variabel Kinerja Karyawan Mitra (X3)

Variabel kinerja karyawan mitra pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan mengenai variable Kualitas, kuantitas. Ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja. Hasil jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan Mitra

Statistics						
		Kualitas, kuantitas	Ketepatan waktu	Efektifitas	Kemandirian	Komitmen kerja
<i>N</i>	<i>Valid</i>	66	66	66	66	66
	<i>Missing</i>	0	0	0	0	0
<i>Mean</i>		4.30	4.41	4.15	4.21	4.23
<i>Median</i>		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
<i>Mode</i>		4	4	4	4	4
<i>Minimum</i>		3	4	3	3	3
<i>Maximum</i>		5	5	5	5	5
<i>Sum</i>		284	291	274	278	279
<i>Percen tiles</i>	25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	75	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
	100	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan mitra pertanyaan

mengenai Instruksi, pesan, persepsi dan media. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan mitra cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja karyawan mitra.

4.4. Analisis data

4.4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu keusioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:49).

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
1	Kepemimpinan (X1)	x1	0,417	>	0,211	Valid
		x2	0,429	>	0,211	Valid
		x3	0,541	>	0,211	Valid
		x4	0,474	>	0,211	Valid
2	Pola Komunikasi (X2)	x1	0,479	>	0,211	Valid
		x2	0,446	>	0,211	Valid
		x3	0.632	>	0,211	Valid
		x4	0,570	>	0,211	Valid
3	Kinerja Karyawan Mitra (Y)	y1	0,420	>	0,211	Valid
		y2	0,352	>	0,211	Valid
		y3	0,548	>	0,211	Valid
		y4	0,667	>	0,211	Valid
		y5	0,664	>	0,211	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.7 diatas, terlihat bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal valid, hal ini terlihat dari nilai *Corected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:45).

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien *cronbach alpha* berkisar 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.8
Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>		<i>Cut Of Value</i>	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,674	>	0.60	Reliabel
2.	Pola Komunikasi	0,730	>	0.60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan mitra	0,757	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

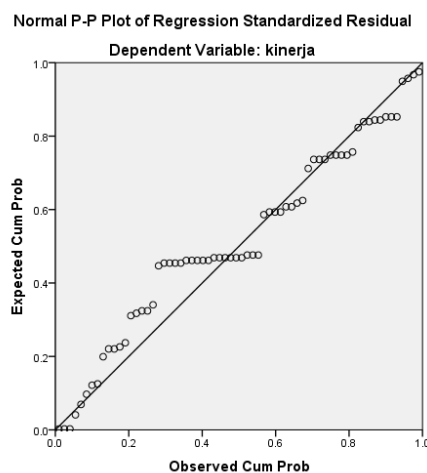
Dari tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah **Reliable**.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisi regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

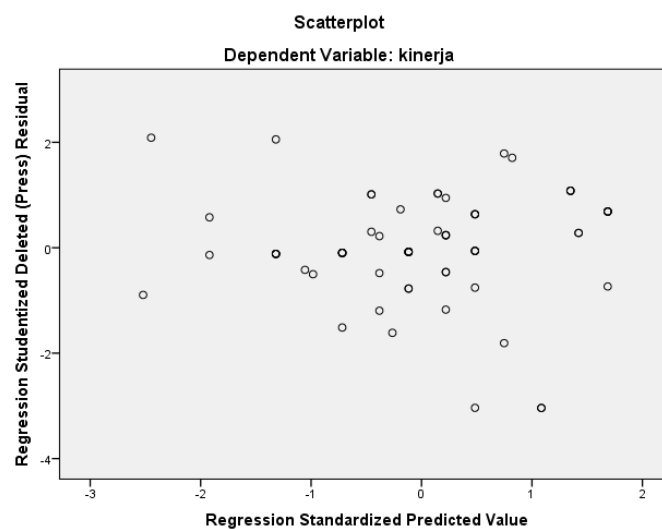


Gambar 4.1
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar 4.2
Gambar Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.9

Tabel Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.565	1.864		2.449	.017		
	kepemimpinan	.546	.218	.426	2.509	.015	.240	4.173
	pola_komunikasi	.428	.207	.351	2.065	.043	.240	4.173

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai kepemimpinan 0.240 dan VIF

4,173 nilai pola kepemimpinan 0.240 dan VIF 4,173. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi tidak ada.

4.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), pola komunikasi (X2) variabel terikat kinerja karyawan mitra (Y).

Tabel 4.10
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.565	1.864		2.449	.017		
	Kepemimpinan	.546	.218	.426	2.509	.015	.240	4.173
	Pola_komunikasi	.428	.207	.351	2.065	.043	.240	4.173

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$ adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,565 + 0,546x_1 + 0,428x_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen (X_1 , dan X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Koefisien beta yang distandarisasi (*unstandardized coefficient*) di penggunaan untuk melihat variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja. *unstandardized coefficient* koefisien beta sebesar 4,565 dengan standar error sebesar 1.864, Variabel independen dengan nilai beta terbesar adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi pada tabel *unstandardized coefficient* menunjukkan bahwa Kepemimpinan dengan nilai koefisien sebesar 0,546. pola komunikasi dengan nilai koefisien sebesar 0,428. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan pola organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan mitra.

4.4.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen/terikat (Ghozali, 2013:88). Ketentuan yang digunakan adalah:

Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.

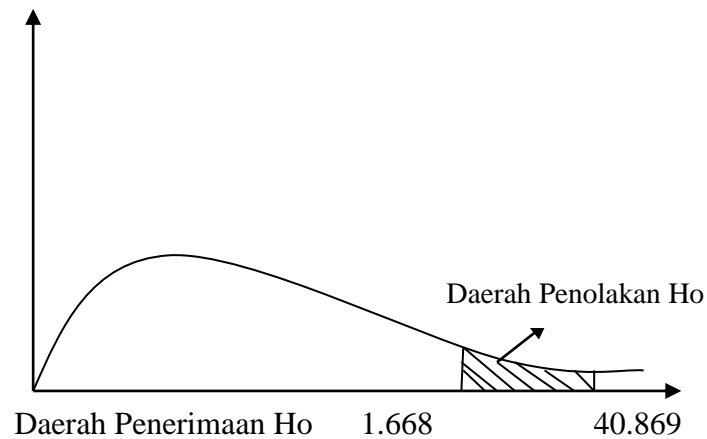
Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.11
Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.515	2	85.257	40.869	.000 ^b
	Residual	131.424	63	2.086		
	Total	301.939	65			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), pola_komunikasi, kepemimpinan						

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel terlampir diperoleh F hitung sebesar 40.869 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan mitra (Y). Dapat pula dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) Pola Komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan mitra (Y).



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4.3
Uji F

2. Pengujian Parsial (uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci hasil t hitung dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	2.449	.017
	Kepemimpinan	2.509	.015
	Pola_komunikasi	2.065	.043

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.12, dapat dijelaskan pengaruh kepemimpinan, pola komunikasi terhadap kinerja secara parsial sebagai berikut:

a. Uji Statistik t Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Mitra

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mitra sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.12. diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 2.509 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,668 ($df = 66-3-1 = 62$) menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0,015. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa t hitung > t tabel dan hasilnya positif ($2.509 > 1,668$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,015 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mitra.

b. Uji Statistik t Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Mitra

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa pola komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mitra sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.12. diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel pola komunikasi (X2) adalah sebesar 2.065 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,668 ($df = 66-3-1 = 62$)

menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,043. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa t hitung $>$ t tabel dan hasilnya positif ($2.065 > 1,668$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,043 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya pola komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mitra.

4.4.5. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R² mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R² mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R² yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

Tabel 4.13
Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.565	.551	1.444	1.088
a. Predictors: (Constant), pola_komunikasi, kepemimpinan					
b. Dependent Variable: kinerja					

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

R² yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan R² yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0.751 dengan koefisien determinasi 0.551 Dengan demikian 55,1% variasi perubahan variabel kinerja karyawan mitra yang dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1), pola komunikasi (X2), untuk 44,9 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak kami teliti.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan bahwa:

Tabel 4.14
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Keputusan
1	Diduga kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan mitra	Diterima
2	Diduga pola komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan mitra	Diterima

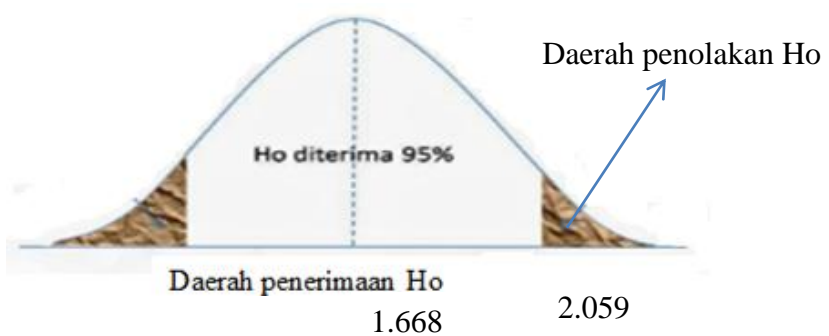
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari sekelompok anggota serta komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih di dalam satuan atau unit kerja (Susiati Purwaning Utami, 2015). Kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Dalam organisasi pemimpin harus dapat

melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan PT. Mustika Jaya Lestari Jepara.

4.5.1. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Mitra

Hasil pengujian statistik kepemimpinan terhadap Kinerja menunjukkan Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X_1) adalah 2.059 dan t_{tabel} 1,668 dengan tingkat signifikansi 0.015 karena nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} 1,6607 dan tingkat signifikan $0.015 < p$ probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4. 4
Uji t Variabel Kepemimpinan

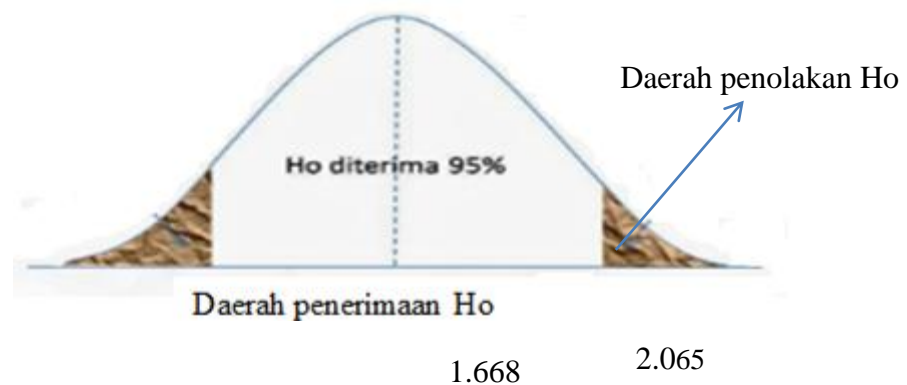
Hasil pengujian statistik kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan variabel Kepemimpinan secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sami'an dan Estu Aprilian N.W. (2013) Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor DAOP IV Semarang. Hasil penelitian membuktikan (1) kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (2) pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (3) kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,3%, sedangkan 46,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.5.2. Pola Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Mitra

Hasil pengujian statistik komunikasi terhadap Kinerja menunjukkan Nilai t_{hitung} variabel pola komunikasi (X_2) adalah 2.065 Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($2.065 > 1,668$) dan nilai signifikansinya menunjukan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,043 < 0,05$) maka dapat diartikan

bahwa hipotesis pertama diterima artinya pola komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mitra.



Gambar 4. 5

Uji t Variabel Pola Komunikasi

Hasil pengujian statistik pola komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan variabel pola komunikasi secara individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung) Hasil menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

4.5.3. Kepemimpinan dan Pola Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Mitra

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel terlampir diperoleh F hitung sebesar 40,869 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $<0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan mitra. (Y). Dapat pula dikatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1), pola komunikasi (X2), secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan mitra (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian Susiati Purwaning Utami (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata "Panen Tour". Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan positif kuat dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata "Panen Tour", (2) terdapat hubungan positif kuat dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata "Panen Tour", (3) terdapat hubungan positif kuat dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata "Panen Tour", (4) terdapat hubungan positif kuat dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata "Panen Tour".

