

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN SPRAY PAINTING METAL DI
PT.RAPALA VMC BATAM**

Rona Tanjung, Sriwati Sriwati, Ramon Zamora

Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi, Universitas Kepulauan Riau
ronatanjung07@gmail.com, watieputri@gmail.com, rmn_zmn@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh kualitas produk terhadap produktivitas kerja karyawan, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas produk terhadap produktivitas kerja karyawan spray painting PT. Rapala VMC Batam. Penelitian ini mengambil sample sebanyak 28 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan hasil uji t. Dengan nilai t hitung $3.071 > t$ table 2.059 dan dengan nilai signifikan sama besar dengan 0.05. Tidak terdapat pengaruh kualitas produk terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai t hitung $1.656 < t$ tabel 2.059 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0.110 tersebut lebih besar dari 0.05. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas produk secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, hak ini ditunjukkan dengan hasil uji F. Dengan nilai F hitung = 163.884 yang menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kualitas Produk, dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemilikinya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan melalui kepemimpinan dan bimbingan. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan hubungan dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan perusahaan tidak efisien.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan telah melakukan berbagai macam cara seperti upah sesuai dengan UMR, tambahan insentif, dan pemberian bonus setiap tahunnya. Dukungan dari setiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti: memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dukungan pengarahan manajemen dapat disampaikan melalui pemimpin produksi masing-masing departemen. Dimana setiap pemimpin memiliki cara dan gaya tersendiri dalam melakukan pengarahan dan memberikan semangat kepada karyawan untuk mengahasilkan tujuan perusahaan, yang dapat mempengaruhi hasil produktivitas kerja setiap karyawan.

Didalam pasar global yang berubah secara terus menerus, selain pengiriman yang cepat, kualitas produk juga menjadi salah satu elemen yang penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing. Setiap perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya melalui perbaikan berkelanjutan pada aktivitas bisnis yang terfokus pada konsumen, yakni meliputi keseluruhan organisasi dan penekanan pada fleksibilitas dan kualitas. Karena itu, kualitas dan pengolaannya selalu dikaitkan dengan aktivitas perbaikan berkelanjutan.

Perusahaan Rapala VMC adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang menghasilkan produk-produk pancing dan umpan-umpan pancing. Grup Rapala VMC merupakan salah satu perusahaan yang memiliki jaringan distribusi terbesar dengan merek produk yang paling diminati. Dan salah satu cabang perusahaan ini adalah PT. Rapala VMC Batam yang beralamat di Jl. Beringn Lot 206 BIP Muka Kuning Batam.

PT.Rapala VMC Batam sendiri mengolah produksi bagian umpan pancing dengan berbagai jenis produk dan memiliki warna yang bervariasi sesuai permintaan dari pelanggan. Salah satu proses produksi di perusahaan ini adalah proses pewarnaan produk (*spray paint*) yang dilakukan oleh manusia. Dimana pada proses produksi ini diperlukan kemampuan untuk menstandartkan atau konsistensi warna sesuai dengan contoh warna yang diberikan.

Pencapaian produk yang berkualitas, perusahaan harus dapat mempertahankan efisiensi biaya dan meningkatkan kualitas produk tanpa adanya kenaikan biaya sehingga harga jual tetap kompetitif, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengerjaan ulang produk tersebut. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu menyeimbangkan peningkatan kualitas dengan produktivitas. Berikut pengambilan data output karyawan spray painting metal pada bulan April 2017

Kadir (2001:19), menyatakan bahwa kualitas adalah tujuan yang sulit dipahami (tujuan yang sulit dipahami), karena harapan para konsumen akan selalu berubah. Setiap standar baru ditemukan, maka konsumen akan menuntut lebih untuk mendapatkan standar baru lain yang lebih baru dan lebih baik. Dalam pandangan ini, kualitas adalah proses dan bukan hasil akhir (meningkatkan kualitas kontinuitas).

Pengertian produk itu sendiri menurut H. Djaslim Saladin, SE. dalam bukunya yang berjudul *Unsur-unsur Inti Pemasaran dan Manajemen Pemasaran* (2003:45) : terbagi dalam beberapa pengertian, yaitu :

- a. dalam pengertian sempitnya, produk adalah sekumpulan sifat-sifat fisik dan kimia yang berwujud yang dihimpun dalam suatu bentuk serupa dan yang telah dikenal.
- b. Dalam pengertian secara luas, produk adalah sekelompok sifat-sifat yang berwujud (tangible) dan tidak berwujud (intangible) yang didalamnya sudah tercakup warna, harga, kemasan, prestise

pabrik, prestise pengecer, dan pelayanan yang diberikan konsumen dan pengecer yang dapat diterima konsumen sebagai kepuasan yang ditawarkan terhadap keinginan atau kebutuhan konsumen.

- c. Secara umumnya, produk itu diartikan secara ringkas sebagai segala sesuatu yang dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan atau keinginan manusia, baik yang berwujud maupun tidak berwujud.

Dari pengertian kualitas dan produk diatas dapat disimpulkan pengertian dari kualitas produk adalah standar kesesuaian harapan atas segala kebutuhan atau keinginan manusia atau konsumen.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Produk

Menurut Mullins, Orville, Larreche, dan Boyd (2005, p.422) apabila perusahaan ingin mempertahankan keunggulan kompetitifnya dalam pasar, perusahaan harus mengerti aspek dimensi apa saja yang digunakan oleh konsumen untuk membedakan produk yang dijual perusahaan tersebut dengan produk pesaing.

Dimensi kualitas produk tersebut terdiri dari :

1. *Performance* (kinerja), berhubungan dengan karakteristik operasi dasar dari sebuah produk.
2. *Durability* (daya tahan), yang berarti berapa lama atau umur produk yang bersangkutan bertahan sebelum produk tersebut harus diganti. Semakin besar frekuensi pemakaian konsumen terhadap produk maka semakin besar pula daya tahan produk.
3. *Conformance to specifications* (kesesuaian dengan spesifikasi), yaitu sejauh mana karakteristik operasi dasar dari sebuah produk memenuhi

spesifikasi tertentu dari konsumen atau tidak ditemukannya cacat pada produk.

4. *Features* (fitur), adalah karakteristik produk yang dirancang untuk menyempurnakan fungsi produk atau menambah ketertarikan konsumen terhadap produk.
5. *Reliabilty* (reliabilitas), adalah probabilitas bahwa produk akan bekerja dengan memuaskan atau tidak dalam periode waktu tertentu. Semakin kecil kemungkinan terjadinya kerusakan maka produk tersebut dapat diandalkan.
6. *Aesthetics* (estetika), berhubungan dengan bagaimana penampilan produk bisa dilihat dari tampak, rasa, bau, dan bentuk dari produk.
7. *Perceived quality* (kesan kualitas), sering dibidang merupakan hasil dari penggunaan pengukuran yang dilakukan secara tidak langsung karena terdapat kemungkinan bahwa konsumen tidak mengerti atau kekurangan informasi atas produk yang bersangkutan. Jadi, persepsi konsumen terhadap produk didapat dari harga, merek, periklanan, reputasi, dan Negara asal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas produk, menurut Feigenbaum (2000 : 7) adalah :

- a. *Market* (pasar)
- b. *Money* (uang)
- c. *Management* (manajemen)
- d. *Man* (manusia)
- e. *Motivation* (motivasi)
- f. *Materials*(bahan)
- g. *Machine and mechanisation* (mesin dan mekanisasi)

Data Output karyawan spray painting metal PT.Rapala VMC Batam pada Bulan April 2017

| NO | Date | Total ouput (pcs) | Rework (pcs) |
|----|------------|-------------------|--------------|
| 1 | 01/04/2017 | 4201 | 88 |
| 2 | 03/04/2017 | 6209 | 632 |
| 3 | 04/04/2017 | 4229 | 103 |
| 4 | 05/04/2017 | 4315 | 110 |
| 5 | 06/04/2017 | 1217 | 9 |
| 6 | 07/04/2017 | 5664 | 0 |
| 7 | 08/04/2017 | 4319 | 672 |
| 8 | 10/04/2017 | 5930 | 63 |
| 9 | 11/04/2017 | 3433 | 159 |
| 10 | 12/04/2017 | 4187 | 103 |
| 11 | 13/04/2017 | 6074 | 574 |

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku yang ia lihat.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cirri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Rivai (2014:16) menyatakan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu: *tahap pertama*, pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja. *Tahap kedua* adalah dimana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa

struktur. Kepercayaan pimpinan pada bawahan semakin meningkat

Menurut ISO-8402 (Loh, 2001:35), Kualitas adalah totalitas fasilitas dan karakteristik dari produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan, tersurat maupun tersirat. Tjiptono (2004:11), Mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian untuk digunakan (fitness untuk digunakan). Definisi lain yang menekankan orientasi harapan pelanggan pertemuan. Kadir (2001:19), menyatakan bahwa kualitas adalah tujuan yang sulit dipahami (tujuan yang sulit dipahami), karena harapan para konsumen akan selalu berubah. Setiap standar baru ditemukan, maka konsumen akan menuntut lebih untuk mendapatkan standar baru lain yang lebih baru dan lebih baik. Dalam pandangan ini, kualitas adalah proses dan bukan hasil akhir (meningkatkan kualitas kontinuitas).

Menurut Sunyoto (2013) secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut (Hasibuan, 2010:128) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Wibowo, 2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Namun menurut (Sutrisno, 2011:207) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin perusahaan untuk mempengaruhi atau memberikan arahan kepada bawahannya dalam arti dalam memberikan pekerjaan,

masukan, motivasi untuk melakukan tanggung jawab dalam pekerjaannya,

Dengan melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Kualitas Produk terhadap produktivitas kerja karyawan

Pada dasarnya kualitas produk akan berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dari pihak yang membutuhkan. Apabila terlalu menekan peningkatan kualitas produk akan menimbulkan biaya operasional yang tinggi dan sebaliknya apabila menekan peningkatan produktivitas akan menghasilkan kualitas produk yang rendah yang akan mempengaruhi turunnya produktivitas (output) produksi.

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kualitas Produk terhadap produktivitas kerja karyawan

Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diharapkan produktivitas kerjanya akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka produktivitas akan menurun, tingkat absensi akan meningkat, tingkat disiplin akan menurun, dan adanya hal-hal yang merugikan perusahaan.

Pencapaian produk yang berkualitas, perusahaan harus dapat mempertahankan efisiensi biaya dan meningkatkan kualitas produk tanpa adanya kenaikan biaya sehingga harga jual tetap kompetitif, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengerjaan ulang produk tersebut. Manajemen perusahaan harus mampu menyeimbangkan peningkatan kualitas dengan produktivitas.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan *spray painting* metal PT.Rapala Vmc Batam berjumlah 28 orang.instrumen penelitian dengan skala likert. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reabilitasnya

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2010:173) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono).Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan *spray painting* metal di PT. Rapala VMC Batam yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012 :116). Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:115). Menurut Muri (2005:186) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut. Sampling yang dilakukan mempertimbangkan ketentuan-ketentuan dalam pengambilan sampel, yaitu sampel harus dapat mewakili populasi dan karakteristiknya.

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan *spray painting* metal PT.Rapala Vmc Batam berjumlah 28 orang. Menurut Suharsimi (2002:113) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka lebih baik keseluruhan populasi diambil dijadikan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *teknikttotal sampling* yaitu metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada seluruh anggota populasi.

Variabel Penelitian

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012:56) adapun jenis variabel sebagai berikut :

Variabel dependen

Variabel dependen juga sering disebut dengan variabel terikat yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan *spray painting* metal pada PT.Rapala VMC Batam.

Variabel independen

Variabel independen juga sering disebut variabel bebas yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan kualitas produk (X2).

Instrumen Penelitian

Instrumen ini berguna untuk mengumpulkan data dalam penelitian yaitu dengan menggunakan beberapa pernyataan yang disusun dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidak setujuan terhadap masing-masing serangkaian pernyataan mengenai objek situmulus (Malhotra 2006:298).

Setiap butir pernyataan mempunyai 5 alternatif sebagai berikut:

- a. SS (Sangat Setuj) diberi Skor = 5
- b. S (Setuju) diberi skor = 4
- c. KS (Kurang Setuju) diberi skor = 3

d. TS (Tidak Setuju) diberi skor
= 2

e. STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor
= 1

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer dari penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung berupa hasil kuesioner responden berupa pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas produk terhadap produktivitas kerja karyawan *spray painting* metal PT. Rapala VMC Batam.

3.5.2 Data skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi dan informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan dan kualitas produk terhadap produktivitas kerja karyawan *spray painting* metal PT. Rapala VMC Batam. Dengan tujuan untuk memperoleh jawaban-jawaban yang digunakan sebagai data dalam penelitian.

3.7 Uji Validitas dan Realibitas

Data yang didapat akan dilakukan pengujian terhadap instrumen yang akan digunakan. Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas data, reliabilitas data dan normalitas data dengan menggunakan program *software product and service solution* (SPSS) 20.

3.7.1 Uji Validitas

Vailiditas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan atau sesahihan suatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyaivaliditas rendah. (Arikunto, 2010:211).

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitasinstrumen dalam penelitian ini adalah rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

rx_y : Koefisien Korelasi
N : Jumlah Responden / Subjek
X : Skor Butir
Y : Skor total (Arikunto, 2010)

Pengambilan keputusan :

- Jika r hitung positif dan r hitung > 0,300, maka butir pertanyaan valid
- Jika r hitung negatif dan r hitung < 0,300, maka butir pernyataan tidak valid
- r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. tujuan utama pengujian reabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden (Sarwono,2006 dalam Hermawan 2012). Dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha cronbach yang dikerjakan dengan paket statistik *software product and service solution* (SPSS) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

K : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \alpha b^2$: Jumlah varians butir

α^2 : Varians total (Arikunto, 2010)

Pengambilan keputusan :

- Jika r_{α} positif dan $r_{\alpha} > 0,600$, maka pertanyaan reliabel
- Jika r_{α} negatif dan $r_{\alpha} < 0,600$, maka pertanyaan tidak reliabel.
- r_{α} dapat dilihat pada bagian *reliability coefficient*.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikoloneritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

3.8.1.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan uji keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas dalam model regresi (Dwi Priyanto, 2010). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolineritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipilih untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $F > 10$ (Ghozali, 2005 dalam Hermawan, 2012).

3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah dimana terjadi varian variabel pada model regresi yang tidak sama, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut dengan Homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut Heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011:95). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terkait (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas

3.8.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Latan, 2013:56). Kriteria pengujian dengan melihat bersama *kolmogorov-smirnov test* adalah:

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut

dependent variable (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010). Untuk mengetahui menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Hotel Lovina Inn digunakan analisis regresi linier berganda (Prayitno, 2010);

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

Keterangan :

Karakteristik pada masing-masing variabel

a = konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol

b_1 = besarnya pengaruh Disiplin

b_2 = besarnya pengaruh Motivasi

X_1 = Kepemimpinan X_2 = variabel Kualitas produk

Y = kinerja

e = faktor gangguan

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah ;

3.8.3.1 Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktifitas karyawan oleh Hotel Lovina Inn adalah (Prayitno, 2010:68) :

$$t = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

- $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2$
 H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2$
 H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- *Level of significance* 5% (Uji 2 sisi, $5\% : 2 = 2,5\%$ atau 0,025)

3.8.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1, X_2 secara simultan terhadap variabel Y . Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$
 H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y)
- $H_a : b_1, b_2 \neq 0$
 H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y)
- *Level of significance* 5%.

3.8.3.3 Uji R^2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar

prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno,).

$$R^2 = \frac{b^1 \sum K, F + b^2 \sum K, F + b^3 \sum K, F + b^4 \sum K, F}{\sum Y^2}$$

Keterangan:
 R^2 = Koefisien determinasi
 berganda
 Y = Variabel terikat (*dependent*)
 X = Variabel bebas
 (*Independent*)

PEMBAHASAN

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 28 orang | 100 % |
| 2 | Perempuan | - | 0 % |
| | Jumlah | 28 orang | 100,0 % |

Pengelompokan responden berdasarkan usia

| No | Usia | Responden | Persentase (%) |
|----|-------------|-----------|----------------|
| 1 | < 30 tahun | - | 0 % |
| 2 | 24-30 tahun | 2 orang | 7,1 % |
| 3 | 18-23 tahun | 26 orang | 92,9 % |
| | Jumlah | 28 orang | 100 % |

Pengelompokan responden berdasarkan responden

| No | Usia | Responden | Persentase (%) |
|----|--------|-----------|----------------|
| 1 | SMU | 28 orang | 100 % |
| 2 | D3 | - | 0 % |
| 3 | S1 | - | 0 % |
| | Jumlah | 28 orang | 100 % |

Pengelompokan Responden Berdasarkan Upah Kerja

| NO | Penghasilan perbulan | Responden | Persentase (%) |
|----|----------------------|-----------|----------------|
| 1 | 2,9 jt-3,5 jt | 24 orang | 85,7% |
| 2 | 3,6 jt-5 jt | 4 orang | 14,3% |
| 3 | > 5 jt | - | 0 % |
| | Jumlah | 28 orang | 100,0 % |

Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | | Jumlah |
|--------|------------|---------|-----|-----|-----|-----|--------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | |
| 1 | X1.1 | | | 8 | 12 | 8 | 28 |
| | | 0% | 0% | 29% | 43% | 29% | 100% |
| 2 | X1.2 | | | 9 | 10 | 9 | 28 |
| | | 0% | 0% | 32% | 36% | 32% | 100% |
| 3 | X1.3 | 3 | | 8 | 8 | 9 | 28 |
| | | 11% | 0% | 29% | 29% | 32% | 100% |
| 4 | X1.4 | 2 | | 9 | 9 | 8 | 28 |
| | | 7% | 0% | 32% | 32% | 29% | 100% |
| 5 | X1.5 | 3 | 5 | 10 | 10 | 10 | 28 |
| | | 0% | 11% | 18% | 36% | 36% | 100% |
| 6 | X1.6 | 2 | 3 | 12 | 11 | 11 | 28 |
| | | 0% | 7% | 11% | 43% | 39% | 100% |
| 7 | X1.7 | 2 | 3 | 10 | 13 | 13 | 28 |
| | | 0% | 7% | 11% | 36% | 46% | 100% |
| 8 | X1.8 | 4 | 10 | 14 | 14 | 14 | 28 |
| | | 0% | 0% | 14% | 36% | 50% | 100% |
| 9 | X1.9 | 2 | 2 | 12 | 12 | 12 | 28 |
| | | 0% | 7% | 7% | 43% | 43% | 100% |
| 10 | X1.10 | 3 | 13 | 12 | 12 | 12 | 28 |
| | | 0% | 0% | 11% | 46% | 43% | 100% |
| JUMLAH | | 5 | 9 | 54 | 106 | 106 | 280 |
| PERSEN | | 2% | 3% | 19% | 38% | 38% | 100% |

Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Produk

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | | Jumlah |
|--------|------------|---------|----|-----|-----|-----|--------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | |
| 1 | X2.1 | | | 3 | 13 | 12 | 28 |
| | | 0% | 0% | 11% | 46% | 43% | 100% |
| 2 | X2.2 | | | 4 | 13 | 11 | 28 |
| | | 0% | 0% | 14% | 46% | 39% | 100% |
| 3 | X2.3 | 1 | | 2 | 15 | 10 | 28 |
| | | 4% | 0% | 7% | 54% | 36% | 100% |
| 4 | X2.4 | | | 4 | 13 | 11 | 28 |
| | | 0% | 0% | 14% | 46% | 39% | 100% |
| 5 | X2.5 | 1 | | 3 | 13 | 11 | 28 |
| | | 4% | 0% | 11% | 46% | 39% | 100% |
| 6 | X2.6 | | | 2 | 15 | 11 | 28 |
| | | 0% | 0% | 7% | 54% | 39% | 100% |
| 7 | X2.7 | | | 3 | 13 | 12 | 28 |
| | | 0% | 0% | 11% | 46% | 43% | 100% |
| 8 | X2.8 | | | 4 | 13 | 11 | 28 |
| | | 0% | 0% | 14% | 46% | 39% | 100% |
| 9 | X2.9 | | | 2 | 15 | 11 | 28 |
| | | 0% | 0% | 7% | 54% | 39% | 100% |
| 10 | X2.10 | | | 3 | 13 | 12 | 28 |
| | | 0% | 0% | 11% | 46% | 43% | 100% |
| JUMLAH | | 2 | 0 | 30 | 136 | 112 | 280 |
| PERSEN | | 1% | 0% | 11% | 49% | 40% | 100% |

Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas kerja

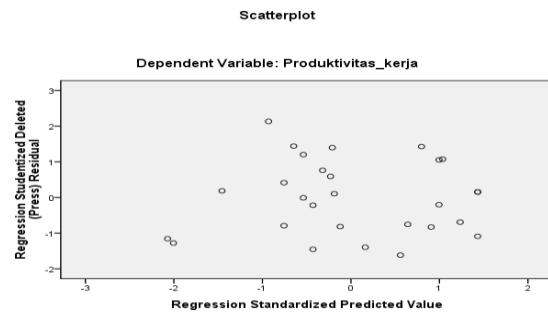
| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | | Jumlah |
|--------|------------|---------|----|-----|-----|-----|--------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | |
| 1 | Y.1 | | | 6 | 9 | 13 | 28 |
| | | 0% | 0% | 21% | 32% | 46% | 100% |
| 2 | Y.2 | | | 4 | 13 | 11 | 28 |
| | | 0% | 0% | 14% | 46% | 39% | 100% |
| 3 | Y.3 | | | 6 | 9 | 13 | 28 |
| | | 0% | 0% | 21% | 32% | 46% | 100% |
| 4 | Y.4 | | | 4 | 14 | 10 | 28 |
| | | 0% | 0% | 14% | 50% | 36% | 100% |
| 5 | Y.5 | | | 6 | 9 | 13 | 28 |
| | | 0% | 0% | 21% | 32% | 46% | 100% |
| 6 | Y.6 | | | 3 | 13 | 12 | 28 |
| | | 0% | 0% | 11% | 46% | 43% | 100% |
| 7 | Y.7 | | | 4 | 14 | 10 | 28 |
| | | 0% | 0% | 14% | 50% | 36% | 100% |
| 8 | Y.8 | | | 3 | 13 | 12 | 28 |
| | | 0% | 0% | 11% | 46% | 43% | 100% |
| 9 | Y.9 | | | 4 | 13 | 11 | 28 |
| | | 0% | 0% | 14% | 46% | 39% | 100% |
| 10 | Y.10 | | | 3 | 13 | 12 | 28 |
| | | 0% | 0% | 11% | 46% | 43% | 100% |
| JUMLAH | | 0 | 0 | 43 | 120 | 117 | 280 |
| PERSEN | | 0% | 0% | 15% | 43% | 42% | 100% |

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari

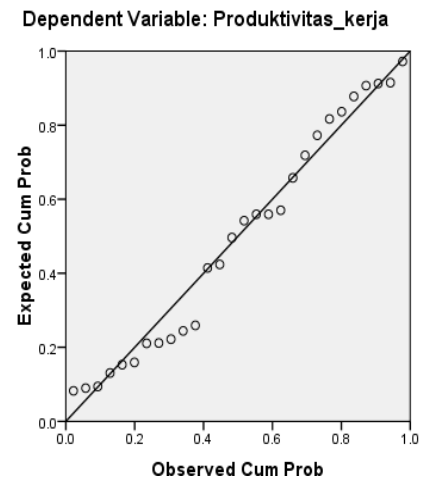
output program SPSS versi 16, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi Ghazali, 2005.

Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Hasil uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Koefisien determinin

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 640.544 | 2 | 320.272 | 48.856 | .000 ^a |
| | Residual | 163.884 | 25 | 6.555 | | |
| | Total | 804.429 | 27 | | | |

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .892 ^a | .796 | .780 | 2.56035 |

a. Predictors: (Constant), *Kualitas_produk*, *Gaya_kepemimpinan*

b. Dependent Variable:
Produktivitas_kerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .892 ^a | .796 | .780 | 2.56035 |

a. Predictors: (Constant), *Kualitas_produk*, *Gaya_kepemimpinan*

b. Dependent Variable:
Produktivitas_kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dimana gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan kualitas produk tidak mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian variable bebas X1 sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, sedangkan variable X2 tidak sesuai. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,071 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.05 masih sama besar dengan 0.05, dengan demikian Ha diterima dan H0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan *spray painting* metal di PT.Rapala Vmc Batam.

Pengaruh Kualitas Produk terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara kualitas produk terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 1.656 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0.110 tersebut lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ha dan menerima Ho. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kualitas produk tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kualitas produk terhadap produktivitas kerja karyawan *spray painting* metal di PT.Rapala Vmc Batam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kualitas produk terhadap Produktivitas kerja karyawan Spray Painting Metal PT.Rapala Vmc Batam” maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Spray Painting Metal PT.Rapala Vmc Batam. Hal ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan meningkat maka terjadi peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.
2. Kualitas produk tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Spray Painting Metal PT.Rapala Vmc Batam.
3. Gaya kepemimpinan dan Kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Spray Painting Metal PT.Rapala Vmc Batam. Hal ini berarti bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Produk meningkat secara bersama-sama, maka akan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

SARAN

Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, pada departemen *Spray Painting* Metal PT. Rapala Vmc Batam dapat meningkatkan gaya kepemimpinan atasannya dengan demikian produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, karena dengan semakin baik produktivitas kerja yang diberikan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

REFERENSI

Thoha, Miftah, 2013, kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1, PT RajaGrafindo,. Jakarta.

eithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Fandy Tjiptono, 2004, Strategi Pemasaran, edisi kedua, Andi,. Yogyakarta.

Abdul, Kadir. 2001. Dasar Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Danang Sunyoto. 2013. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: