

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

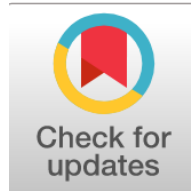
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

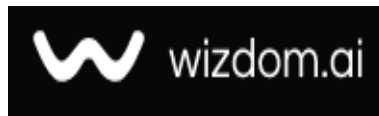
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Leadership Style, Organizational Culture, and Job Stress toward
Organizational Commitment: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,
dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

*Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap
Komitmen Organisasi*

Susilo Susilo, Nurrahayuningrati@umsida.ac.id, ()

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Agil Panji , Nurrahayuningrati@umsida.ac.id, ()

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Lilik Lilik, Nurrahayuningrati@umsida.ac.id, ()

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

Background: Human resources play a key role in achieving organizational success, and maintaining employee commitment is essential for long-term performance. **Specific Background:** PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo has faced issues of low employee discipline and stress, which may be influenced by leadership style and organizational culture. **Gap:** Few studies have explored these relationships simultaneously in the context of poultry processing companies in Indonesia. **Aims:** This study aims to examine the relationship between leadership style, organizational culture, and job stress toward organizational commitment. **Results:** The findings show that leadership style and organizational culture have significant positive effects, while job stress has a significant negative effect on organizational commitment. **Novelty:** The study highlights the simultaneous influence of behavioral and psychological factors in the workplace. **Implications:** The results suggest that improving leadership practices and organizational culture can enhance employee loyalty and reduce turnover.

Highlights:

- Leadership and culture increase employee commitment.
- Job stress decreases organizational loyalty.
- Simultaneous influence of leadership, culture, and stress.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Job Stress, Commitment, Employee Performance

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo

Susilo, Agil Panji ¹⁾, Lilik ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Nurrahayuningrati@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job stress on Organizational Commitment at PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study are employees at PT. Ciomas Adisatwa F&A, P&GA, Purchasing and Ppic divisions, totaling 39 employees. This study uses quantitative data analysis techniques. Descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis were used to analyze quantitative data. The analytical tool used in this research is SPSS Software. The data used in this study are questionnaire data and data sourced from PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. Data collection techniques using questionnaires, interviews and observations. The results of this study prove that Hypothesis 1: Leadership Style Variable has a significant and positive influence on Organizational Commitment. Hypothesis 2: Organizational Culture variable has a significant and positive effect on Organizational Commitment. Hypothesis 3: Job stress variable has a significant and negative effect on Organizational Commitment. Hypothesis 4: Leadership Style, Organizational Culture and Job stress Together have an influence on organizational commitment.*

Keywords - *Leadership, Organizational Culture, Job Stress, Organizational Commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yg digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Ciomas Adisatwa divisi F&A, P&GA, Purchasing dan Ppic yg berjumlah 39 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data kuantitatif. Alat analisis yg digunakan dalam penelitian ini yaitu *Software SPSS*. Data yg digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dan data yg bersumber pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Hipotesis 1: Variable Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yg signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi. Hipotesis 2: Variable Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi. Hipotesis 3: Variable Stress Kerja memiliki pengaruh signifikan dan negative terhadap Komitmen Organisasi. Hipotesis 4: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci -Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Stress Kerja, Komitmen Organisasi.

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan pemeran utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi juga ditentukan oleh seberapa baiknya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan. Hal ini juga yg menjadikan proses pengendaliannya mendapat perhatian khusus dari pemilik perusahaan, karena Sumber Daya Manusia juga menjadi aset yg utama. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia perusahaan tidak akan bisa berjalan.

Salah satu factor yg dapat merwujudkan tujuan dari perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yg berkualitas dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Seorang karyawan selalu dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen guna memberikan rasa puas terhadap konsumen. Karena konsumen yg tidak puas akan pelayanan yg diberikan perusahaan dapat merusak citra perusahaan dengan komplain yg diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusia yg dimiliki.

Permasalahan lain yg juga sering dihadapi oleh perusahaan adalah kurang bisanya menjaga loyalitas atau komitmen karyawan terhadap perusahaan agar karyawan tetap bertahan dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mendapatkan komitmen karyawannya juga tidak terlepas dari factor-factor tertentu seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja. Meskipun factor-factor tersebut sangatlah penting, namun dalam kenyataannya masih banyak organisasi yg kurang memperhatikan hal tersebut.

Karyawan yg memiliki komitmen tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk dalam mencapai visi dan misi dari perusahaan. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi yg baik serta rendahnya tingkat stress kerja yg dimiliki karyawan dapat menumbuhkan rasa komitmen organisasional yg dimiliki oleh karyawan.

Salah satu factor yg harus di jadikan perhatian khusus adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karena dengan adanya komitmen yg tinggi karyawan akan melakukan tugasnya dengan sepenuh hati yg tentu saja akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yg sudah ditetapkan[1].

Pemimpin adalah seseorang yang diakui sanggup memberikan pengaruh pada perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan. Adanya batasan tertentu pada diri manusia menimbulkan kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin, hal ini lah yang menjadikan kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen organisasi [2]. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, interaksi, cara mempengaruhi orang lain, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Wirawan lebih memilih menggunakan istilah gaya pemimpin ketimbang gaya kepemimpinan. Mereka berpendapat bahwa bukan proses kepemimpinan yang menunjukkan gaya namun pemimpinlah yang menunjukkan gaya kepemimpinan dan perilaku pemimpin satu dengan pemimpin lainnya berbeda dalam mempengaruhi [3].

Sosok pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Diisyaratkan suatu perusahaan yg memiliki pemimpin yg handal dalam melakukan aktivitasnya akan mampu mengantisipasi permasalahan yg akan dihadapi organisasi dan dapat mengambil peluang dari perubahan yg ada guna tercapainya tujuan dari organisasi

Pola tindakan seorang pemimpin seperti keterampilan dan sikap dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yg baik dalam suatu organisasi mendukung terbentuknya budaya organisasi yg baik. Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, namun seorang pemimpin juga berkemungkinan untuk memengaruhi perubahan dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi yg baik dapat membuat karyawan menjadi lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya serta dapat menekan tingkat stress yg dimiliki oleh karyawan. Budaya kerja berfungsi sebagai sarana sosial yg mempersatukan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi seperti ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yg harus dikanalkan dan dilakukan oleh karyawan [4].

Salah satu yg sering menjadi permasalahan karyawan adalah stress kerja. Penanggulangan stress kerja bagi karyawan sangat penting untuk dilakukan karena stress kerja tidak hanya berpengaruh pada produktivitas namun juga berpengaruh pada kesehatan dan kehidupan karyawan [5]. Stress kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yg dirasa dapat mengintimidasi karyawan secara fisik maupun emosi. Stress kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan. Tingkat stress yg dimiliki karyawan akan berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional [6].

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah perusahaan yg bergerak dalam bidang pemotongan ayam dan pengolahan produk asal ternak yg beralamat di Kecamatan Balongbendo Kabupaten Sidoarjo. PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed. Jenis Produk yg dihasilkan oleh PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah karkas ayam yg telah diproses dan dikemas yg kemudian dipasarkan ke dalam dan luar negeri seperti Australia dan China sedangkan untuk dalam negeri seperti Probolinggo, Lampung, dan daerah di sekitar Jawa Timur. PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo selalu berusaha mengedepankan komitmen serta menggunakan totalitas sumber daya perusahaan dan kemampuannya dalam menghasilkan kualitas produk yg terbaik, terjaga, dan terpercaya.

Banyaknya beban tanggung jawab yg ada sering sekali memunculkan sejumlah isu yg tidak dapat dihindari. Gaya kepemimpinan yg dirasa kurang efektif serta stress kerja yg dapat dipicu dari budaya organisasi yg kurang baik seperti masih banyak karyawan yg tidak tepat waktu dalam bekerja, sering menjadi permasalahan kongkrit. Dari wawancara singkat yg dilakukan penulis dengan Manajer Personalia dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo masih belum disiplin dalam bekerja, seperti tidak datang tepat waktu ataupun waktu istirahat yg terlalu lama. Hal ini tentu dapat menghambat produktivitas karyawan.

Jadwal kerja PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo adalah jam 08.00 - 16.00 untuk hari senin sampai dengan hari jum'at, sedangkan hari sabtu adalah jam 08.00 - 14.00. Karyawan yg datang diatas jam 08.00 (batas toleransi) masih cukup banyak, sedangkan pada saat pulang beberapa karyawan yg terlambat enggan untuk waktu kerjanya. Hal ini dapat memengaruhi produktivitas karyawan PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. Penelitian ini berfokus pada divisi F&A (*Finance and Accounting*), P&Ga (*Personalia and General Affairs*), *Purchasing* dan Ppic (*Production Planning and Inventory Control*) pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo. Divisi F&A (*Finance and Accounting*) bertugas untuk pencarian, pengelolaan, pengalokasian dana, dan melakukan pembayaran di perusahaan, divisi F&A juga bertanggung jawab dalam memproses dan mengelola laporan keuangan dan mencatat transaksi dari bisnis. Divisi P&Ga (*Personalia and General Affairs*) bertanggung jawab untuk mengatasi permasalahan karyawan, perekrutan dan membuat pelatihan. *Purchasing* melaksanakan kegiatan pemesanan dan pembelian barang untuk memenuhi kebutuhan barang dan jasa yg diperlukan oleh perusahaan dengan melihat kualitas, kuantitas, harga serta waktu pengiriman yg tepat dan yg terbaik. Tugas Ppic (*Production Planning and Inventory Control*) secara umum adalah menerima order dari bagian Penjualan lalu memastikan order ini selesai dan dikirim ke customer pada tepat waktunya. Berikut adalah daftar absensi karyawan divisi F&A, P&Ga, *Purchasing*, Ppic pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo yg berjumlah 39 karyawan:

Tabel 1 Daftar absensi karyawan PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan
Januari	39	7	17%
Februari	39	6	15%
Maret	39	11	28%

April	39	12	30%
Mei	39	8	20%
Juni	39	5	12%
Juli	39	8	20%
Agustus	39	7	17%
September	39	7	17%
Oktober	39	10	25%
November	39	9	21%
Desember	39	8	20%
Rata-rata/Bulan			22%

Sumber: PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo, 2019-2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa kehadiran karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo pada bulan Januari hingga bulan April mengalami peningkatan menjadi sebesar 30% di bulan Juni menurun menjadi 12% namun kembali mengalami peningkatan di bulan Juli menjadi sebesar 20%, pada bulan Agustus presentase keterlambatan karyawan turun menjadi 17% namun kembali naik pada bulan Oktober menjadi sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan di PT. Ciomas Adisatwa tidak memiliki komitmen yg tinggi terhadap pekerjaannya, terlihat dari daftar keterlambatan kehadiran karyawan yg masih terbilang cukup banyak. Hal ini juga akan menghambat perusahaan dalam mencapai visi dan misi yg telah ditentukan.

Bedasarkan pemaparan masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo".

Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang permasalahan yg telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen kepemimpinan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui bahwa stress kerja berpengaruh terhadap komitmen kepemimpinan di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo.

II. Metode

Dalam penelitian ini pendekatan yg digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yg analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variable-variable yg dianalisis¹.

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Ciomas Adisatwa yg berlokasi di kecamatan Balongbendo kabupaten Sidoarjo, Telp Perusahaan : (031) [8986288](tel:8986288)

Populasi yg akan diteliti adalah seluruh karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa divisi F&A, P&GA, Purchasing dan Ppic yg berjumlah 39 orang. Total sampling adalah proses pengambilan sampel yg dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel.

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yg berupa angka, selanjutnya akan dianalisis dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan bantuan *software* untuk sistem operasi yg bernama SPSS.

Untuk memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data wawancara, observasi dan kuisioner atau angket.

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yg akan diukur oleh kuisioner tersebut². Kriteria uji validitas yg digunakan

adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Peneliitian
2. Lokaasi Penelitian
3. Populasi dan Sampel
4. Jenis dan Sumber Data
5. Teknik PengambilanData
6. Uji Validitas dan Reabilitas
7. Bila koefisien korelasi atau r hitung $\geq r$ table maka dinyatakan alid.
8. Bila koefisien korelasi atau r hitung $< r$ table dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas adalah data untuk mengukur kuesioner yg merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reabilitas yg digunakan adalah statistik uji Alpha Cronbach dengan kriteria pengujian:

1. Jika koefisien Alpha Cronbach $> 0,6$ maka variabel tersebut reliable.
2. Jika koefisien Alpha Cronbach $< 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliable.

Sesuai dengan hipotesis yg telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data yg digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif. Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data kuantitatif³.

1. Analisis Data
2. Uji Hipotesis

Taraf signifikansinya adalah 5%, dengan kriteria yaitu apabila:

1. Signifikansi $< 0,05$, berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Signifikansi $> 0,05$, berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

III. Hasil dan Pembahasan

PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo merupakan kantor cabang Japfa Comfeed, perusahaan agri-food terbesar di Indonesia. Produk-produk Japfa mencakup berbagai bidang mulai dari peternakan ayam, aquaculture (perikanan), hingga beef cattle (daging). Dalam menjalankan bisnisnya Japfa memiliki unit bisnis dari hulu hingga hilir, dengan maksud memastikan setiap bahannya yg akan diolah menjadi makanan memiliki kualitas terbaik. PT Ciomas Adisatwa didirikan pada tahun 1993 untuk memberikan solusi atas kebutuhan pengusaha dan penyedia pangan modern dengan cara mempersembahkan produk-produk olahan protein hewani.

Dalam usahanya mencapai konsistensi dan rekam jejak (Traceability), PT Ciomas Adisatwa memiliki dan mengoperasikan jaringan peternakan penggemukan ayam serta Rumah Potong Ayam Type A yg tersebar secara strategis di Indonesia. PT Ciomas Adisatwa menghasilkan lebih dari 100 jenis produk dalam bentuk mentah maupun olahan. Banyak diantara produk-produk PT Ciomas Adisatwa yg dapat dipesan dan diproses secara khusus, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan berskala global maupun domestik yg mengharuskan standar kualitas, rasa, dan konsistensi yg terjaga.

Berdasarkan data yg telah diolah maka diperoleh hasil yg dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T Hitung dengan nilai T Tabel untuk parsial dan membandingkan nilai F Hitung dengan F Tabel untuk uji secara simultan. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima/dipengaruhi apabila nilai T Hitung $> T$ Tabel dan F Hitung $> F$ Tabel. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis :

Tabel 2 Pengujian Hipotesis uji tCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------