

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki – Laki	31
Perempuan	9
Jumlah	40

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang paling dominan adalah laki-laki memiliki jumlah 31 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah
20 – 25 Tahun	4
26 - 30 Tahun	19
31 – 35 Tahun	10
>36	7
Jumlah	40

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa umur karyawan yang paling dominan adalah responden dengan umur 26 – 30 tahun

sebanyak 19 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frequency
SMA	18
D3	12
S1	10
Total	40

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan yang paling dominan adalah SMA sebanyak 18 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 40responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimimpinan memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan.	4	12,5	16	40,0	15	37,5	4	10,0	0	0
2	Pimpinan memiliki kreatifitas yang lebih daripada karyawan	7	17,5	14	35,0	17	42,5	2	5,0	0	0
3	Pimpinan menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan	3	7,5	17	43,5	15	37,5	5	12,5	0	0
4	Pimpinan membiarkan kelompoknya berbuat semau sendiri	2	5,0	16	40,0	18	45,0	4	10,0	0	0
5	Pimpinan memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan	4	10,0	15	37,5	17	42,5	4	10,0	0	0

6	Pimpinan selalu memotivasi para karyawan ketika bekerja	8	20,0	13	32,5	15	37,5	4	10,0	0	0
7	Pimpinan memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja karyawan	5	12,5	16	40,0	17	42,5	2	5,0	0	0
8	Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.	2	5,0	17	42,5	17	42,5	4	10,0	0	0
9	Pimpinan memiliki toleransi kepada para karyawan	2	5,0	15	37,5	20	50,0	3	7,5	0	0
10	Pimpinan memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran	6	15,0	15	37,5	16	40,0	3	7,5	0	0
11	Pimpinan memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan	6	15,0	18	45,0	13	32,5	3	7,5	0	0
12	Pimpinan mensosialisasikan setiap perubahan pada karyawan	8	20,0	18	45,0	13	32,5	1	2,5	0	0
13	Pimpinan selalu mencela pekerjaan yang buruk	4	7,5	17	42,5	16	40,0	3	7,5	0	0
14	Pimpinan memiliki pola bicara yang tegas	3	7,5	17	42,5	17	42,5	3	7,5	0	0
15	Pimpinan menyalahgunakan kedudukan dan jabatan dalam bersikap	5	12,5	17	42,5	12	30,0	6	15,0	0	0
16	Pimpinan memberikan intruksi yang jelas	9	22,5	16	40,0	12	30,0	3	7,5	0	0
17	Pimpinan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok	9	22,5	14	35,0	15	37,5	2	5,0	0	0
18	Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahannya	3	7,5	21	52,5	13	32,5	3	7,5	0	0
19	Pimpinan mampu mengontrol tiap pekerjaan karyawan	4	10,0	18	45,0	15	37,5	3	7,5	0	0
20	Pimpinan mampu mensejahterakan karyawan	6	15,0	12	30,0	17	42,5	5	12,5	0	0
21	Pimpinan mampu bekerja dalam satu tim	6	15,0	15	37,5	16	40,0	3	7,5	0	0

22	Pimpinan memahami potensi masing-masing karyawan	3	7,5	18	45,0	18	45,0	1	2,5	0	0
----	--	---	-----	----	------	----	------	---	-----	---	---

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Gaya kepemimpinan adalah pernyataan 16 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (22,5%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 8 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden (17,5%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan di masa lalu dalam melakukan pekerjaan.	2	5,0	11	27,5	23	57,5	4	10,0	0	0
2	Saya menyukai adanya suatu tantangan dalam pekerjaan.	1	2,5	22	27,5	23	57,5	5	12,5	0	0
3	Saya menyukai apabila diberi tanggung jawab secara pribadi untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan.	2	5,0	12	25,0	23	57,5	5	12,5	0	0
4	Saya selalu realistis dalam menentukan tujuan.	2	5,0	11	27,5	24	60,0	3	7,5	0	0
5	Saya membina hubungan baik dengan rekan- rekan kerja	2	5,0	13	32,5	23	57,5	2	5,0	0	0
6	Saya lebih memilih untuk bekerja sama dengan orang lain dibanding bekerja sendirian.	3	7,5	11	27,5	23	57,5	3	7,5	0	0
7	Saya senang bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja saya.	2	5,0	11	27,5	23	57,5	4	10,0	0	0
8	Saya akan memperoleh kepuasan jika orang lain senang terhadap saya.	1	2,5	12	30,0	25	62,5	2	5,0	0	0

9	Saya menjadi semakin termotivasi apabila orang lain kagum kepada saya.	2	5,0	13	32,5	24	60,0	1	2,5	0	0
10	Saya senang mempengaruhi orang lain untuk memperoleh jalan saya.	2	5,0	12	30,0	22	55,0	4	10,0	0	0
11	Saya bangga apabila menang dalam suatu persaingan.	2	5,0	12	30,0	22	55,0	4	10,0	0	0
12	Saya bekerja untuk memperoleh kendali atas peristiwa-peristiwa yang terjadi di sekitar saya.	1	2,5	14	35,0	21	52,5	4	10,0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Motivasi kerja adalah pernyataan 6 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (7,5%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 2 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden (2,5%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu mengerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	2	5,0	24	60,0	14	35,0	0	0	0	0
2	Saya selalu menetapkan target dalam Bekerja.	5	12,5	16	40,0	13	32,5	6	15,0	0	0
3	Kehadiran di tempat kerja.	2	5,0	19	47,5	15	37,5	4	10,0	0	0
4	Saya tidak pernah absen saat hari kerja.	4	10,0	20	50,0	11	27,5	5	12,5	0	0
5	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.	9	22,5	13	32,5	14	35,0	4	10,0	0	0
6	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.	7	17,5	11	27,4	16	40,0	6	15,0	0	0

7	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya di tempat kerja.	10	25,0	16	40,0	13	32,5	1	2,5	0	0
8	Saya sangat disiplin dalam bekerja	11	27,5	19	47,5	9	22,5	1	2,5	0	0
9	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	10	25,0	15	37,5	13	32,5	2	5,0	0	0
10	Saya mampu mengerjakan tepat waktu	4	10,0	22	55,0	11	27,5	3	7,5	0	0
11	Saya mampu mengerjakan hasil yang maksimal	10	25,0	12	30,0	15	37,5	3	7,5	0	0
12	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	7	17,5	15	37,5	15	37,5	3	7,5	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Kinerja Karyawan adalah pernyataan 8 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (27,5%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 1 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden (5,5%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,014	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,038	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,006	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,015	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,008	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,033	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 15	0,003	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 16	0,014	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 17	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 18	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 19	0,003	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 20	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 21	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 22	0,003	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Gaya kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada Gaya kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,015	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,004	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,038	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,038	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada Motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,007	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,017	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,012	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005, p.110)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien cronbach's alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya kepemimpinan	0,921	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi kerja	0,897	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,943	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,921 untuk Gaya kepemimpinan (X1) dengan tingkat reliable sangat tinggi. nilai cronbach's alpha sebesar 0,897 untuk variabel Motivasi kerja (X2) dengan tingkat sangat tinggi, dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,943 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*, dirumuskan dengan hipotesis :

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $Sig < 0,025$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $Sig > 0,025$ maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya kepemimpinan	0,794	0,05	$Sig > 0,05$	Normal
Motivasi kerja	0,321	0,05	$Sig > 0,05$	Normal
Kinerja Karyawan	0,809	0,05	$Sig > 0,05$	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0,794 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,321 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,809 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
X1	0,287	0,05	Sig > Alpha	Linier
X2	0,215	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

1. Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Sig = 0,287 > Alpha yaitu 0,05 . Dengan demikian (Sig) > 0,05 (Alpha), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 8.

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Sig = 0,215 > Alpha yaitu 0,05. Dengan demikian (Sig) > 0,05 (Alpha), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 8.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Tolerance	VIF
0,804	1,106

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

1. Kriteria Pengambilan Keputusan

Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas

Jika unsur (1-R) disebut collinierty tolerace, Artinya jika nilai colinierity tolarance dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Dari hasil perhitungan pada tabel coeficients nilai VIF = 0,804 kurang dari 10 atau nilai collinierity tolerance = 1,106 atas 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 9.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

b₁ = Koefisien regresi dari variabel X₁ (Gaya kepemimpinan)

b₂ = Koefisien regresi dari variabel X₂ (Motivasi ke
rja)

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Motivasi kerja

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Model	B
(Constant)	3,905
Gaya kepemimpinan	0,417
Motivasi kerja	0,219

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 3,905 + 0,452 (X_1) + 0,219 (X_2)$$

Koefisien konstanta (Y)

Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan tetap sebesar **3,905** dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.

Koefisien X1

Setiap penambahan 1 satuan variabel (X_1) maka (Y) akan bertambah sebesar **0,452** satuan.

Koefisien (X2)

Setiap penambahan 1 satuan variabel (X_2) maka (Y) akan bertambah sebesar **0,219** satuan.

Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 10.

Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary

Model Summary	
R	R Square
0,622	0,387

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,387 (38,7%) Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,622 (62,2%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 10.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Ho = Gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.

Ha = Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji t Gaya kepemimpinan

Variabel	t hitung	keterangan	t tabel
X1 terhadap Y	4,696	t hitung > t tabel	1,685

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,696 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=40-2=38$) adalah 1,685 jadi t hitung ($4,696 > t$ tabel (1,685), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Aladin Jaya Bandar Lampung. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 11.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Aladin Jaya Bandar Lampung

H_a = Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Aladin Jaya Bandar Lampung

di Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji t Motivasi kerja

Variabel	t hitung	keterangan	t tabel
X2 terhadap Y	2,078	t hitung > t tabel	1,685

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variable Motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,078 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=40-2=38$) adalah 1,685 jadi t hitung ($2,078 > t$ tabel (1,685), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a di terima sehingga disimpulkan bahwa ko Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 11.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho : Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung

Ha : Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung

Kriteria pengujian hipotesis :

- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.1 Hasil Uji F

Variabel	F hitung	keterangan	F tabel
X1,X2 terhadap Y	11,656	F hitung > F tabel	3,25

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variable Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 40-3 = 37$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,25 dan F hitung 11,656.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 11,656 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) sebesar 3,25. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Aladin Jaya Bandar Lampung. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 12.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan

(Y)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa Gaya kepemimpinan (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Peran pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya memiliki gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersama-sama dalam mencapai tujuan. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Dalimunthe (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Motivasi merupakan salah satu aspek utama dalam kinerja, motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Dalimunthe (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan, maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawannya. Berdasarkan pernyataan dan hasil penelitian tersebut, maka dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan, serta semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka cenderung semakin tinggi atau semakin baik pula kinerja karyawannya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Dalimunthe (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.