

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Japfa Comfeed Indonesia Tbk (JPFA) didirikan tanggal 18 Januari 1971 dengan nama PT Java Pelletizing Factory, Ltd dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1971. Kantor pusat Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Wisma Millenia, Lt. 7, Jl. MT. Haryono Kav. 16 Jakarta 12810 – Indonesia.

Pabrik-pabrik Japfa Comfeed berlokasi di Sidoarjo, Surabaya, Sragen, Cirebon, Tangerang, Cikande, Lampung, Padang, Medan, Banjarmasin, Makassar, Grobogan dan Purwakarta.

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan JPFA meliputi bidang industri (ransum makanan hewan; penggilingan dan pembersihan jagung), peternakan (pembibitan ayam ras; budidaya ayam ras pedaging; dan ayam ras petelur), perdagangan (perdagangan besar makanan dan minuman lainnya; perdagangan besar binatang hidup; perdagangan besar minyak dan lemak nabati; perdagangan besar karet dan plastik dalam bentuk dasar; perdagangan eceran hasil peternakan; perdagangan eceran hasil perikanan; perdagangan eceran hewan ternak; perdagangan eceran pakan ternak/unggas/ikan dan hewan piaraan) dan jasa.

Merek utama dari produk-produk Japfa Comfeed, antara lain: pakan ternak, ikan dan udang (Comfeed dan Benefeed), produk daging ayam segar (Best Chicken), daging sapi (Tokusen Wagyu Beef), sosis ayam (Kingsley, Best Chicken, Dosuka, Tora Duo), Toko daging eceran (offline: Best Meat, Best Meat Point dan Chiomart; dan online: Meat Market dan Japfa Best Online Hub) dan produk vaksin (Vaqsimune).Merek utama produk olahan milik Anak Usaha (PT So Good Food) yaitu: So Good, So Nice dan Real Good.

4.2 Gambaran Umum Responden

Bab hasil penelitian akan dianalisis penyebaran quisioner dan analisis diawali dengan memaparkan gambaran umum PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Campang

Jaya Bandar Lampung, kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif dari setiap variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung. Data yang digunakan adalah data primer yang dilaksanakan penyebaran kuesioner secara langsung kepada objek penelitian pada tanggal 25 Juni 2023 s/d 31 Januari 2023. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah auditor dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Jumlah kuesioner adalah sebanyak 42 kuesioner peneliti.

Populasi yang berjumlah 42 orang yang bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tidak langsung dengan cara memberikan berkas kuesioner kepada staff PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung. Secara lebih rinci jumlah kuesioner yang disebar dan kembali dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Kuesioner yang disebar	42	100%
Kuesioner yang kembali	42	100%
Kuesioner yang gugur	0	0
Kuesioner yang dapat digunakan	42	100%

Data tabel 4.1 dapat kita lihat bahwa tingkat kuesioner yang kembali adalah 100%. Total kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 100% atau 42 kuesioner yang disebar.

Tabel 4.2 Data Responden

N0	Jenis kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	25	59,52%
		Perempuan	17	40,48%
2	Usia	20-30 Tahun	12	28,57%
		30-40 Tahun	23	54,77%
		40-50 Tahun	5	11,90%
		50+ tahun	2	4,76%

3	Pendidikan Terakhir	D3	3	7,14%
		S1	20	47,62%
		S2	18	42,86%
		S3	1	2,38%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa 25 responden atau 59,52% responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, dan sebesar 17 orang atau 40,48% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan umur responden terlihat bahwa umur responden 20-30 tahun berjumlah 12 responden atau sebesar 28,57%, umur responden 30-40 tahun berjumlah 23 responden atau sebesar 54,77%, umur responden 40-50 tahun berjumlah 5 responden atau sebesar 11,90%. dan umur responden 50+ tahun berjumlah 2 responden atau sebesar 4,76%. Berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki responden terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 3 responden atau sebesar 7,14%, pendidikan terakhir S1 berjumlah 20 responden atau sebesar 47,62%, pendidikan terakhir S2 berjumlah 18 responden atau sebesar 42,86%, dan pendidikan terakhir S3 berjumlah 1 responden atau sebesar 2,38%

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Alpha	Kesimpulan
1	0.779	0,05	Valid
2	0.557	0,05	Valid
3	0.783	0,05	Valid
4	0.805	0,05	Valid
5	0.809	0,05	Valid
6	0.815	0,05	Valid
7	0.586	0,05	Valid

Sumber: Data Lampiran 3, diolah. 2023.

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan dengan 7 pernyataan diperoleh hasil *component transformation matrix* menunjukkan bahwa semua nilai korelasi semua komponen $> 0,5$ maka faktor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk dianalisis.

4.3.2 Variabel Motivasi

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Motivasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Alpha	Kesimpulan
1	0.772	0,05	Valid
2	0.915	0,05	Valid
3	0.915	0,05	Valid
4	0.864	0,05	Valid
5	0.862	0,05	Valid
6	0.806	0,05	Valid
7	0.793	0,05	Valid

Sumber: Data Lampiran 3, diolah. 2023.

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Motivasi dengan 8 pernyataan diperoleh hasil *component transformation matrix* menunjukkan bahwa semua nilai korelasi semua komponen $> 0,5$ maka faktor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk dianalisis.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Pengalaman diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Alpha	Kesimpulan
1	0.735	0,05	Valid
2	0.682	0,05	Valid
3	0.757	0,05	Valid
4	0.747	0,05	Valid
5	0.761	0,05	Valid
6	0.801	0,05	Valid

7	0.617	0,05	Valid
---	-------	------	-------

Sumber: Data Lampiran 3, diolah. 2023.

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan dengan 7 pernyataan diperoleh hasil *component transformation matrix* menunjukkan bahwa semua nilai korelasi semua komponen $> 0,5$ maka faktor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk dianalisis.

4.3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.6
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	6Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.6 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengalaman dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	0,855	Sangat Tinggi	Reliabel
Motivasi	0,934	Sangat Tinggi	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,848	Sangat Tinggi	Reliabel

Sumber: Data Lampiran 4, diolah. 2023.

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,796, variabel Motivasi (X2) sebesar 0,845, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,944. Kesimpulan dari uji reliabilitas dari seluruh variabel adalah bahwa seluruh variabel memiliki tingkat hubungan sangat tinggi.

Hal tersebut dapat diartikan pula bahwa keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

4.4 Hasil Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik, dan uji *kolmogorov-smirnov*. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Rumusan hipotesis:

1. H_0 : Data terdistribusi normal.
2. H_a : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria:

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (α) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (α) maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Berdasarkan uji *One-sample Kolmogorov Smirnov* yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12475076
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.057
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,059. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,200) tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau seluruh data residual berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang cukup kuat diantara variabel independennya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.596	1.678
	Motivasi	.596	1.678

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1.354, Motivasi sebesar 1.678 dan Pengalaman sebesar 1.678. Hal tersebut berarti bahwa nilai seluruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance diatas 0,1 maka data yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Metode ini untuk menguji penelitian untuk mencari keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik (Grafik *Scatterplot*), pada hasil Grafik *Scatterplot* pada lampiran menjelaskan bahwa Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka

nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.918	3.472		1.705	.096
	Gaya Kepemimpinan	.422	.151	.427	2.792	.008
	Motivasi	.316	.151	.320	2.093	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta $a = 5.918$, koefisien $b_1 = 0,422$, dan $b_2 = 0,316$, sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

$$Y = 5.918 - 0,422X_1 + 0,316X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = *Error* / unsur kesalahan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien konstanta dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan akan tetap

sebesar 5.918 dengan anggapan apabila variabel lainnya konstan.

2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan bernilai negatif. Artinya terdapat pengaruh negatif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan, dengan catatan kondisi lain dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Nilai koefisien Motivasi bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan catatan kondisi lain dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
4. Nilai koefisien Pengalaman bernilai positif. Artinya Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Pengalaman, maka semakin meningkatkan tingkat Kinerja Karyawan, dengan catatan kondisi lain dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

4.6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Hasil uji koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.430	3.204

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,676 artinya tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar

0,457 artinya bahwa Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2), sebesar 0,457 atau 45,7%, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dijelaskan oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independent. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

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

Uji parsial atau uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.918	3.472		1.705	.096
	Gaya Kepemimpinan	.422	.151	.427	2.792	.008
	Motivasi	.316	.151	.320	2.093	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

1. Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai $t_{hitung} 2.792 > t_{tabel} 2.021$ dan nilai signifikansi $0.008 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis 1 diterima.

2. Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa variabel Motivasi (X2) dengan nilai t_{hitung} $2.093 < t_{tabel} 2.021$ dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Tabel 4.13 Uji Hipotesis Secara Simultan atau Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.578	2	168.789	16.443	.000 ^b
	Residual	400.327	39	10.265		
	Total	737.905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 hasil dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 16.443 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga : “gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau

kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakantindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya

Sesuai hasil penelitian teori yang telah dipaparkan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sudah terlihat dengan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2.792 > t_{tabel} 2.021$ dan nilai signifikansi $0.008 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Divison Campang Jaya Bandar Lampung, dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Amirullah (2015:167), kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memeberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kartika (2014), ciri-ciri gaya kepemimpinan

demokratis adalah sebagai berikut : Pertama, keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan. Kedua, komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan dan ketiga, banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.

Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deviyanti Putri Armadita (2021) dalam skripsi judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

4.8.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan memiliki peranan yang cukup penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Division Campang Jaya Bandar Lampung merupakan lini terdepan dalam menjalankan segala tugas dan pekerjaan dalam mencapai sebuah tujuan dari perusahaan. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan bisa menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan berhubungan dengan hasil kerja dalam mencapai target perusahaan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Division Campang Jaya Bandar Lampung, hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi bank. Pendapat ini diperkuat Gibson (2014) sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju. Hal ini diperkuat Tiara Wulandari (2019)

mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan artinya dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan.

4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Maka hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis secara uji parsial yakni membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Divison Campang Jaya Bandar Lampung. Yang artinya bahwa hipotesis ke tiga diterima.

Pada kondisi di lapangan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Salah satu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi karyawan, di mana kebebasan dalam bekerja ini mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kuantitas produk/jasa yang dihasilkan yang berdampak terhadap kepuasan pelanggan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Divison Campang Jaya Bandar Lampung.

Dan terlihat bahwa motivasi yang diberikan meliputi fisiologis atau kebutuhan fisik yang dapat memberikan bonus, uang tunai, penghargaan dari pimpinan, selanjutnya motivasi terkait keamanan yang meliputi adanya jaminan sosial, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan motivasi terkait sosial, penghargaan serta aktualisasi diri dapat mendorong para karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Divison Campang Jaya Bandar Lampung untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi dapat berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan di PT

Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Divison Campang Jaya Bandar Lampung.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu Tiara Wulandari (2019) gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.