

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data 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, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	65.8%
Perempuan	13	34.2%
Total	38	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 25 responden atau sebesar 65,8%, artinya sebagian besar karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	2	5.3%
23 Tahun - 28 Tahun	14	36.8%
29 Tahun - 34 Tahun	16	42.1%
> 35 Tahun	6	15.8%
Total	38	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung, paling banyak berusia 29 Tahun - 34 Tahun yang berjumlah 16 responden atau sebesar 42.1%, artinya sebagian besar karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung dalam penelitian ini berusia 29 Tahun - 34 Tahun.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pemimpin tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas	0	0.0 %	1	2.6 %	8	21.1 %	18	47.4 %	11	28.9 %	153
2	Pemimpin memberikan tugas dengan jelas kepada karyawan	0	0.0 %	1	2.6 %	6	15.8 %	14	36.8 %	17	44.7 %	161
3	Pemimpin mengkoordinasikan kegiatan bekerja kepada karyawan	0	0.0 %	1	2.6 %	6	15.8 %	15	39.5 %	16	42.1 %	160
4	Pimpinan dapat jadi penengah saat terjadi konflik diantara karyawan	0	0.0 %	0	0.0 %	11	28.9 %	21	55.3 %	6	15.8 %	147
5	Pemimpin bersikap konsisten antara pembicaraan dan perilaku	0	0.0 %	4	10.5 %	16	42.1 %	11	28.9 %	7	18.4 %	135
6	Pemimpin Selalu cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan selalu cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan	1	2.6 %	0	0.0 %	11	28.9 %	16	42.1 %	10	26.3 %	148
7	Pimpinan dapat membangun semangat kerja karyawan dengan memberikan penghargaan dalam bekerja	0	0.0 %	3	7.9 %	15	39.5 %	10	26.3 %	10	26.3 %	141

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 2, yaitu Pemimpin memberikan tugas dengan jelas kepada karyawan, sebanyak 161, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu pemimpin bersikap konsisten antara pembicaraan dan perilaku, sebanyak 135.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Selalu berusaha dan fokus dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan	0	0.0 %	1	2.6 %	8	21.1 %	18	47.4 %	11	28.9 %	153
2	Tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja	0	0.0 %	0	0.0 %	2	5.3 %	21	55.3 %	15	39.5 %	165
3	Sering menyelesaikan pekerjaan dengan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik	0	0.0 %	0	0.0 %	2	5.3 %	21	55.3 %	15	39.5 %	165
4	Selalu melapor kepada pimpinan jika ada masalah dalam pekerjaan	0	0.0 %	2	5.3 %	5	13.2 %	23	60.5 %	8	21.1 %	151
5	Merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan perusahaan	0	0.0 %	2	5.3 %	4	10.5 %	24	63.2 %	8	21.1 %	152
6	Siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu.	0	0.0 %	1	2.6 %	12	31.6 %	12	31.6 %	13	34.2 %	151
7	Selalu berusaha mengembangkan diri agar mnapai hasil kerja yang maksimal	0	0.0 %	0	0.0 %	8	21.1 %	18	47.4 %	12	31.6 %	156

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 2 dan 3, yaitu selalu melapor kepada pimpinan jika ada masalah dalam pekerjaan dan, sebanyak 165, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5 dan 6, yaitu selalu melapor kepada pimpinan jika ada masalah dalam pekerjaan dan siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu., sebanyak 151.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0.0 %	0	0.0 %	4	10.5 %	18	47.4 %	16	42.1 %	164
2	Dapat memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0.0 %	0	0.0 %	6	15.8 %	17	44.7 %	15	39.5 %	161
3	Tidak pernah menunda – nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0.0 %	0	0.0 %	5	13.2 %	18	47.4 %	15	39.5 %	162
4	Miliki keterampilan yang sesuai dengan tugas pekerjaan	0	0.0 %	4	10.5 %	12	31.6 %	8	21.1 %	14	36.8 %	146
5	Dapat mengatasi permasalahan saat bekerja	0	0.0 %	0	0.0 %	6	15.8 %	17	44.7 %	15	39.5 %	161
6	Selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0	0.0 %	0	0.0 %	1	2.6 %	19	50.0 %	18	47.4 %	169
7	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0.0 %	0	0.0 %	1	2.6 %	20	52.6 %	17	44.7 %	168

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 6, yaitu Selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, sebanyak 169, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 4, yaitu miliki keterampilan yang sesuai dengan tugas pekerjaan, sebanyak 146.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan	Butir 1	0,001	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	0,000	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Motivasi Kerja	Butir 1	0,000	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	0,000	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	0,000	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item pernyataan kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan	0,792	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja	0,762	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,869	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999, sedangkan kinerja karyawan, memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan	0,148	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja	0,403	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,330	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 *one-sample kolmogorov test-smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	0,427	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,086	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,472 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,086 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	1,020	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1,020	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan < 10 , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	0.773
Kepemimpinan	0.397
Motivasi Kerja	0.629

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.773 + 0.397X_1 + 0.629X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0.773 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel kepemimpinan, dan motivasi kerja maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,773 satuan.
2. Koefisien kepemimpinan,, artinya jika kepemimpinan, naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.397satu satuan.
3. Koefisien motivasi kerja, artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,629 satu satuan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,728	0,529

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,529 artinya variabel kepemimpinan, dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,728 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karomah (2022) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika tugas kepemimpinan dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahannya, mengantisipasi segala perubahan yang tiba-tiba, dan mampu mengoreksi segala sesuatu yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Lesmana, Ariana, dan Widyatmaja (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang mempengaruhi orang lain atau mengontrol pikiran, perasaan, tingkah laku yang orang lain yang melakukan suatu pekerjaan agar tercapai hasil yang diinginkan.

4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti dan Afisha (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika motivasi karyawan dalam bekerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting bagi karyawan dalam sebuah perusahaan, motivasi kerja harus dimiliki setiap para karyawan, karena karyawan dengan motivasi tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan tercapainya tujuan dari perusahaan. Zakki (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi pribadi seseorang dengan tujuan mendorong keinginan individu dalam melaksanakan kegiatan dalam mewujudkan tujuan.

4.5.3 Pembahasan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-F), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrayana dan Wartana (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan riset penelitian yang dilakukan oleh Oktaviyani, Rahmawati, dan Parma (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, artinya jika kepemimpinan dan motivasi kerja

meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Mathis dan Jackson dalam Zakki (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berhubungan dengan tenaga kerja efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia untuk mewujudkan tujuan di setiap perusahaan. Ernawati dan Sopi (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mariyanti, Bulan, dan Pribadi (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Mariyanti dan Afisha (2020) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.