

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 antara lain : Umur, jenis kelamin pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Berdasarkan Umur Responden

| Umur | Jumlah | Persentase |
|---------------------|-----------|-------------|
| 20 Tahun – 30 Tahun | 8 | 21,1% |
| 31 Tahun – 40 Tahun | 21 | 55,3% |
| ≥ 41 Tahun | 9 | 23,7% |
| Jumlah | 38 | 100% |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung yang paling banyak berusia 31 - 40 Tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 55,3%.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|-----------|-------------|
| Laki-laki | 32 | 84,2% |
| Perempuan | 6 | 15,8% |
| Jumlah | 38 | 100% |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung paling banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 32 orang atau sebesar 84,2% .

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|---------------|-----------|-------------|
| SMA | 13 | 34,2% |
| Diploma | 11 | 28,9% |
| S1 | 14 | 36,8% |
| Jumlah | 38 | 100% |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 14 orang atau sebesar 36,8%.

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja responden PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung sebagai berikut :

Tabel 4.4
Berdasarkan Masa Kerja Responden

| Lama Kerja | Jumlah | Persentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| 0 – 2 Tahun | 6 | 15,8% |
| 3 – 4 Tahun | 27 | 71,1% |
| ≥ 5 | 5 | 13,2% |
| Jumlah | 38 | 100% |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung masa kerja yang paling banyak 3 - 4 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 71,1%.

5. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|----|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | STS(1) | | TS(2) | | CS(3) | | S (4) | | SS(5) | |
| 1 | Pemimpin memiliki pesona dan daya tarik pribadi yang baik | 0 | 0% | 1 | 2,6% | 12 | 31,6% | 4 | 60,5% | 2 | 5,3% |
| 2 | Pemimpin mampu memotivasi dan mengkomunikasikan masa depan organisasi dengan idealis untuk memacu semangat karyawan | 0 | 0% | 1 | 2,6% | 9 | 23,7% | 24 | 63,2% | 4 | 10,5% |
| 3 | Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 10,5% | 19 | 50,0% | 15 | 39,5% |
| 4 | Pemimpin selalu memperhatikan karyawan serta memperlakukan karyawan secara individual yang baik. | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 10,5% | 22 | 57,9% | 12 | 31,6% |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, pernyataan yang terbesar jawaban setuju (S) terdapat pada pernyataan 2 "Pemimpin mampu memotivasi dan mengkomunikasikan masa depan organisasi dengan idealis untuk memacu semangat karyawan" sebanyak 24 responden. Sedangkan untuk jawaban terkecil tidak setuju (TS) pada pernyataan 1 yaitu "Pemimpin memiliki pesona dan daya tarik pribadi yang baik " dengan sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel
Motivasi Kerja (X2)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|----|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| | | STS(1) | | TS(2) | | CS(3) | | S(4) | | SS(5) | |
| 1 | Balas jasa yang diberikan pada karyawan dalam rangka pencapaian tujuan kurang memuaskan | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 10,5% | 20 | 52,6% | 12 | 36,8% |
| 2 | Kondisi kerja yang baik membuat karyawan mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas. | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 10,5% | 23 | 60,5% | 11 | 28,9% |
| 3 | Karyawan disediakan fasilitas kerja yang berfungsi dengan baik agar dapat memperlancar penyelesaian tugas. | 0 | 0% | 2 | 5,3% | 11 | 28,9% | 21 | 53,3% | 4 | 10,5% |
| 4 | Hasil kerja yang saya capai saat ini membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya. | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 10,5% | 18 | 47,4% | 16 | 42,1% |
| 5 | Karyawan mendapatkan dukungan serta pengakuan dalam pekerjaan dari pimpinan | 0 | 0% | 0% | 0% | 2 | 5,3% | 18 | 47,4% | 18 | 47,4% |
| 6 | Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan sendiri | 0 | 0% | 1 | 2,6% | 19 | 50% | 17 | 44,7% | 1 | 2,6% |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Motivasi Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju (S) terdapat pada pernyataan 2 “Kondisi kerja yang baik membuat karyawan mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas” dengan 23 responden. Dan yang terkecil pada pernyataan 6 “Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan sendiri” dengan 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|----|-------|----|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| | | STS(1) | | TS(2) | | CS(3) | | S(4) | | SS(5) | |
| 1 | Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. | 0 | 0% | 0 | 0% | 10 | 26,3% | 26 | 68,4% | 2 | 5,3% |
| 2 | Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan oleh perusahaan | 0 | 0% | 0 | 0% | 10 | 26,3% | 24 | 63,2% | 4 | 10,5% |
| 3 | Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 13,2% | 18 | 47,4% | 15 | 39,5% |
| 4 | Karyawan memiliki kesadaran diri akan kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur pimpinan. | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 13,2% | 21 | 55,3% | 12 | 31,6% |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja Karyawan, pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju (S) terdapat pada pernyataan 1 ” Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan” dengan sebanyak 26 responden . Dan untuk jawaban yang terkecil sangat setuju (SS) pernyataan 1 dengan sebanyak 2 responden.

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. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas
Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|------------|-------|-------|-----------|----------|
| 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 |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| 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 |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| 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 |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.1.1 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 41.1 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r | Simpulan |
|---|--------------------------|-----------------|---------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,717 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,810 | 0,6000 – 0,7999 | Sangat Tinggi |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,758 | 0,8000 – 1,000 | Tinggi |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,758 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,717 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,810 untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji *Shapiro - Wilk* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 42.1 Hasil Uji Normalitas

| Variebel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|---|-------|-------|-------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,911 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,182 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,08 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 Uji *Shapiro - Wilk* diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,911 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,182 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,08 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.2.2 Hasil Uji Linearitas

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. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagian berikut :

Tabel 42.2 Hasil Uji Linearitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|--|-------|-------|-------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan | 0,290 | 0,05 | Sig > alpha | Linear |
| Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 0,018 | 0,05 | Sig > alpha | Linear |

Sumber : Hasil Data Diolah Data 2024

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,290 > 0,05$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
2. .Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,018 > 0,05$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.2.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independent.

Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | VIF | | Kondisi | Simpulan |
|---|-------|----|----------|-----------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 2,253 | 10 | VIF < 10 | Tidak ada gejala mutikolinieritas |
| Motivasi Kerja (X2) | 2,253 | 10 | VIF < 10 | Tidak ada gejala mutikolinieritas |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) = 2,253 dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X2) = 2,253. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.3 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Uji Korelasi

| Nilai Korelasi (R) | R Square |
|--------------------|----------|
| 0,870 | 0,757 |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi R sebesar 0,870 artinya tingkat hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square sebesar 0,757 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebesar 0,757

Tabel 4.16

Hasil Uji Regresi

| Variabel | Unstandardized Coefficients | |
|---|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| Contanta | 1.654 | 1,465 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,785 | 0,125 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,076 | 0,085 |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + et$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1= Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2= Motivasi Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

$$Y = 1,654 + 0,785X1 + 0,076X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,654 yang berarti bahwa tanpa adanya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 1,654 satuan.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
Jika Kompensasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,78 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)
Jika Motivasi Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,076 satu satuan.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Secara Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|--|-------|-------|-------------|-------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Berpengaruh |
| Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Berpengaruh |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian : Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.16 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai $sig (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai $sig (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.

Ha : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung. Dengan kriteria :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima an Ha ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji F

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|---|--------|-------|-------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 0,0000 | 0,05 | Sig < alpha | Ho ditolak |

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dengan table 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 32 orang dengan range umur 31-40 tahun, pendidikan terakhir S1 dan masa kerja 3-4 tahun.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mega (2016) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memperluas dan meningkatkan kepentingan pegawai, menghasilkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi organisasi, dan mendorong pegawai untuk melihat dan melampaui dirinya sendiri demi kebaikan organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan serta meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena gaya kepemimpinan itu sendiri akan menentukan pendekatan yang akan dipergunakan oleh seorang pemimpin perusahaan dalam mengarahkan karyawan yang dipimpinnya untuk mencapai suatu tujuan, sehingga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidaklah tepat, maka pendekatan yang dipergunakan oleh pimpinan tersebut pun menjadi tidak tepat, sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan di dalam diri karyawan.

Dilihat dari hasil uji frekuensi dengan pernyataan terendah "Pemimpin mampu memotivasi dan mengkomunikasikan masa depan organisasi dengan idealis untuk memacu semangat karyawan" Dengan itu maka sebaiknya pemimpin lebih mendekatkan diri dan meningkatkan komunikasi antara karyawan. Hal tersebut dilakukan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Paramita Sani et al., (2021) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif. Dapat dikatakan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi karyawan ke arah yang lebih baik, yang mana Kepemimpinan transformasional jelas akan terlihat jika seorang pemimpin dalam perusahaan mampu membuat perubahan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) pada karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik berkualitas. Motivasi kerja yang baik akan membagikan dampak baik pada kinerja seorang karyawan, begitupun sebaliknya motivasi kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja yang buruk pada karyawan. Dilihat dari hasil uji frekuensi dengan pernyataan terendah “Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan sendiri” yang artinya dalam proses pekerjaan terdapat kekurangan yang mengakibatkan motivasi kerja menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Jumady, Edy. Et,al (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) pada karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.

Mega (2016) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memperluas dan meningkatkan kepentingan pegawai, menghasilkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi organisasi, dan mendorong pegawai untuk melihat dan melampaui dirinya sendiri demi kebaikan organisasi. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik berkualitas. Diperkuat dengan penelitian Dumandi, et al (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global keduanya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan tepat dengan cara pemimpin tidak lagi mementingkan kepentingan tugasnya sendiri yang dimana mampu mengurangi kreativitas pada karyawan, dan pemimpin lebih menjalin keakraban diantara bawahan, tanpa mengurangi rasa hormat. Maka karyawan akan merasa dihargai akan tugas yang telah dilaksanakan. Dan meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan dengan cara memberikan perhatian karyawan agar motivasi kerja karyawan meningkat dan kinerja karyawan membaik.