

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 :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Usia Responden

Gambaran umum mengenai responden PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
>45 Tahun	13	28%
18 – 24 Tahun	9	19%
25 – 34 Tahun	11	23%
35 – 44 Tahun	14	30%
Jumlah	47	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang paling banyak responden PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus berdasarkan usia adalah responden dengan usia 35-44 Tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 30%.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai responden PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	75%
Perempuan	12	25%
Jumlah	47	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak responden PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus berdasarkan jenis kelamin adalah Laki-laki sebanyak 35 orang atau sebesar 75%.

3. Lama Bekerja

Gambaran umum mengenai responden PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus berdasarkan pekerjaan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pekerjaan	Jumlah	Presentase
>9 Tahun	21	45%
0-2 Tahun	9	19%
3-5 Tahun	6	13%
6-8 Tahun	11	23%
Jumlah	47	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa paling responden PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus berdasarkan

lama bekerja adalah lebih dari 9 Tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 45%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sifat : Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya	30	64%	14	30%	3	6%	0	0%	0	0%
2	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang mutlak yang harus dilakukan	15	32%	29	62%	3	6%	0	0%	0	0%
3	Kebiasaan : Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerja dengan baik	22	47%	22	47%	2	4%	1	2%	0	0%
4	Pimpinan saya memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan	15	32%	15	32%	12	25%	5	10%	0	0%
5	Tempramen : Pimpinan saya	22	47%	22	47%	3	6%	0	0%	0	0%

	selalu mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas										
6	Pimpinan saya selalu peduli dengan masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap memberikan motivasi	22	47%	21	45%	3	6%	1	2%	0	0%
7	Watak : Pimpinan saya tidak memberi ruang pada saya mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan	23	49%	22	47%	2	4%	0	0%	0	0%
8	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan	5	22%	4	19%	3	5%	0	0%	1	2%
9	Kepribadian : Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan	6	13%	25	53%	11	23%	5	10%	0	0%
10	Pimpinan saya menganggap saya sebagai patner dalam bekerja	5	23%	4	45%	3	30%	1	2%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya dengan jumlah responden sebanyak 30 responden atau 64% dan yang terkecil pada pernyataan 10 yaitu Pimpinan saya menganggap saya sebagai patner dalam bekerja dengan jumlah 5 responden atau 23%.

Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang mutlak yang harus dilakukan dengan jumlah 29 responden atau 62% dan yang terkecil pada pernyataan 8 dan 10 yaitu Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan dengan jumlah 4 responden atau 19% dan Pimpinan saya menganggap saya sebagai patner dalam bekerja dengan 4 responden 45%.

Jawaban kurang setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu Pimpinan saya memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan dengan jumlah 12 responden atau 25% dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 7 yaitu Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dan Pimpinan saya tidak memberi ruang pasa saya mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan dengan jumlah 2 responden atau 4%,

Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 dan 9 yaitu Pimpinan saya memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan dan Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan dengan jumlah 5 responden atau 10% dan yang terkecil pada pernyataan 1,2,5 dan 7 dengan jumlah 0 responden atau 0%.

Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 yaitu Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan dengan jumlah 1 responden atau 2% dan yang terkecil pada pernyataan 1,2,3,4,5,6,7,9, dan 10 dengan jumlah 0 responden atau 0%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebutuhan Fisiologis: Perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan fisiologi (sandang,pangan dan papan)	23	49%	22	47%	0	0%	2	4%	0	0%
2	Perusahaan telah mampu memberi gaji dan bonus yang cukup kepada karyawan	24	51%	19	41%	2	4%	2	4%	0	0%
3.	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja : Perusahaan mampu menjamin kondisi keamanan dan keselamatan karyawan saat bekerja	15	32%	18	38%	5	11%	8	17%	1	2%

4	Perusahaan telah mampu menyediakan jaminan hari tua	15	32%	15	32%	6	13%	11	23%	0	0%
5	Kebutuhan Sosial : Peluang bersosialisasi dengan orang lain	18%	38%	22	47%	6	12%	1	2%	0	0%
6	Terjadi hubungan erat karyawan dengan rekan-rekan karyawan lainnya.	21	45%	23	49%	2	4%	1	2%	0	0%
7	Kebutuhan Penghargaan: Perusahaan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan	13	28%	18	38%	8	17%	5	11%	3	6%
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas	7	15%	26	55%	13	28%	0	0%	1	2%
9	Kebutuhan Aktualisasi Diri: Melakukan sesuatu untuk meningkatkan karir	6	13%	24	51%	9	19%	8	17%	0	0%
10	Menjadi diri sendiri lebih baik dari pada mengikuti orang lain	22	47%	21	45%	3	6%	1	2%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan fisiologi (sandang,pangan dan papan) dengan jumlah responden sebanyak 23 responden atau 49% dan yang terkecil pada pernyataan 9 yaitu Melakukan sesuatu untuk meningkatkan karir dengan jumlah 6 responden atau 13%.

Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 yaitu Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas dengan jumlah 13 responden atau 28% dan yang terkecil pada pernyataan 4 yaitu Perusahaan telah mampu menyediakan jaminan hari tua dengan 15 responden 32%.

Jawaban kurang setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 yaitu Pimpinan saya memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan dengan jumlah 12 responden atau 25% dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu Perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan fisiologi (sandang, pangan dan papan) dengan jumlah 0 responden atau 0%,

Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu Perusahaan telah mampu menyediakan jaminan hari tua dengan jumlah 11 responden atau 23% dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas dengan jumlah 0 responden atau 0%.

Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 Perusahaan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan jumlah 3 responden atau 6% dan yang terkecil

pada pernyataan 1,2,4,5,6, 9, dan 10 yaitu dengan jumlah 0 responden atau 0%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kuantitas Kerja: Saya berhasil menyelesaikan tugas saya dengan baik sesuai target yang ditentukan;	16	34%	25	53%	6	13%	0	0%	0	0%
2	Kualitas Kerja: Saya dapat menyelesaikan tugas dengan ketelitian yang tinggi;	11	23%	33	70%	3	6%	0	0%	0	0%
3.	Ketepatan Waktu : Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan	21	45%	23	49%	2	4%	1	2%	0	0%
4	Efektivitas : Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standard prosedur tujuan perusahaan	16	34%	21	45%	9	19%	1	2%	0	0%

5	Kemandirian : Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah	27	58%	16	34%	3	6%	1	2%	0	0%
6	Komitmen : Saya sangat jelas dan paham atas pekerjaan dan tanggung jawab saya.	30	64%	15	32%	2	4%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Saya sangat jelas dan paham atas pekerjaan dan tanggung jawab saya. dengan jumlah responden sebanyak 30 responden atau 64% dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu Saya dapat menyelesaikan tugas dengan ketelitian yang tinggi dengan jumlah 11 responden atau 23%.

Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu Saya dapat menyelesaikan tugas dengan ketelitian yang tinggi dengan jumlah 33 responden atau 70% dan yang terkecil pada pernyataan 6 yaitu Saya sangat jelas dan paham atas pekerjaan dan tanggung jawab saya dengan 15 responden 32%.

Jawaban kurang setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standard prosedur tujuan perusahaan dengan jumlah 9 responden atau 19% dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 6 yaitu Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan dan Saya sangat jelas dan paham atas pekerjaan dan tanggung jawab saya dengan jumlah 2 responden atau 4%,

Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3, 4 dan 5 yaitu Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan , Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standard prosedur tujuan perusahaan dan Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah dengan jumlah 1 responden atau 2% dan yang terkecil pada pernyataan 1,2, dan 6 dengan jumlah 0 responden atau 0%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terkecil terdapat pada keseluruhan pernyataan dengan jumlah 0 responden atau 0%.

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 20.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Signifikansi	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas 4.7 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < 0,05 (Alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Pernyataan	Signifikansi	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < 0,05 (Alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Signifikansi	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Butir 1	0,001	0,05	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < 0,05 (Alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2012

Berdasarkan tabel di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,822	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi (X2)	0,831	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,694	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,822 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Motivasi (X2) sebesar 0,831 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan 0,694 untuk variabel Kinerja Karyawan dengan tingkat reliabel tinggi (Y).

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 Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS 2.0. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,590	0,05	Sig > Alpha	Berdistribusi Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,539	0,05	Sig > Alpha	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,085	0,05	Sig > Alpha	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat hasil analisis dimana pada Gaya Kepemimpinan (X1) $0,590 > 0,05$ artinya data dengan berdistribusi normal. Motivasi Kerja (X2) $0,539 > 0,05$ artinya data dengan berdistribusi normal dan Kinerja Karyawan (Y) $0,085 > 0,05$ artinya data dengan berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	0,241	0,05	Sig > 0,05	Terdapat Hubungan Linier
Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	0,176	0,05	Sig > 0,05	Terdapat Hubungan Linier

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat hasil analisis dapat disimpulkan bahwa antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. dengan nilai Sig F *deviation from linearity* sebesar $0,241 > 0,05$ berarti data dikatakan memiliki hubungan yang linier. Motivasi Kerja dan Kinerja

Karyawan dengan nilai Sig F *deviation from linearity* sebesar 0,176 > 0,05 berarti data dikatakan memiliki hubungan yang linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil uji Multikolonieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerane	VIF	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	0,447	2,239	Tolerance >0,10 Atau VIF < 10	Tidak terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan bahwa nilai VIF pada X1 dan X2 sebesar 2,239 dan nilai tolerance sebesar 0,447. Artinya, karena nilai VIF < 10, maka dalam model ini tidak terjadi/ bebas gejala multikolinieritas.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.2 Hasil Uji Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y) dan hanya didasari oleh lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	9,900	2,288
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,155	0,81
Motivasi (X2)	0,237	0,64

Sumber : Data diolah, 2019

Dari hasil analisis regresi linear berganda seperti pada tabel 4.15 maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,620 + 0,170.X1 + 0,226.X2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Constant sebesar 9,900 menunjukkan bahwa ketika variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi konstan atau tidak berubah maka kinerja karyawan adalah sebesar 9,900
- b. Ketika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,155
- c. Ketika variabel Motivasi Kerja meningkat 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,237.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam

penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan sig dan alpha dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1,917	1,679	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima
Motivasi (X2)	3,715	1,679	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah, 2019

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus

H_a : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus

Dari tabel 4.16 mengacu pada hasil output *coefficient*, nilai t_{hitung} untuk Gaya Kepemimpinan. Artinya Gaya Kepemimpinan sebesar (1,917) dengan nilai t_{tabel} pada df 95%, α 5% dan $(n - 2)$ sebesar 1,679. Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus

H_a : Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus

Dari tabel 4.16 mengacu pada hasil output *coefficient*, nilai t_{hitung} untuk Motivasi Kerja. Artinya Motivasi Kerja sebesar (3,715) dengan nilai t_{tabel} pada df 95%, α 5% dan $(n - 2)$ sebesar 1,679. Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama) simultan mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17**Hasil Uji Simultan(Uji F)**

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2)	31,427	3,21	0,000	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah,2019

Dari hasil perhitungan analisis output Anova, nilai F_{hitung} (31,427) > Nilai F_{tabel} (3,21) dengan tingkat Sig 0,000. Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Tabel 4.17**Koefisien Korelasi**

Nilai Korelasi	R Square
0,774	0,599

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 diatas di peroleh hasil Koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,599 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,774 artinya tingkat hubungan antara oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 79%, Sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil uji parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari rincian pernyataan diantaranya indikator (Sifat, Kebiasaan, Temperamen, Watak dan Kepribadian). Bisa dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial gaya kepemimpinan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya uji parsial antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari rincian pernyataan diantaranya indikator (Kebutuhan Fisilogis, Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri). Bisa dikatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial gaya kepemimpinan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4.6.3 Pembahasan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan

Pada tahap terakhir didapatkan hasil uji simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.). Bisa dikatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat hasil perhitungan $f_{hitung} > f_{tabel}$, dan memiliki probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan juga bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah terletak pada variabel X yang sama yaitu Gaya Kepemimpinan dan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Elvina Walsa dan dan Sri Langgeng Ratnasari dalam jurnalnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam, mengatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan pada PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam, yang membedakan dengan penelitian ini hanya objek penelitiannya.

Selanjutnya terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Baihaqi dengan jurnal pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Ma'Arif Selorejo Blitar. mengatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan pada di MA Ma'Arif Selorejo Blitar, yang membedakan dengan penelitian ini hanya objek penelitiannya.

Hal demikian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ratnasari dan Walsa (2016) mengenai gaya kepemimpinan (leadership) adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya, meotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja agar para karyawannya bisa produktif dalam bekerja.

Sedangkan motivasi kerja ialah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau perilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Selanjutnya teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Ratnasari dan Walsa kinerja (2016) ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.