

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu. Tempatnya beralamatkan di Jl. Satria No.531, Pringsewu, Lampung. Perusahaan ini bergerak dibidang penyediaan jasa dan perusahaan ini berdiri pada tahun 2004. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan *Billing Management* PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu. Adapun pemilihan sampel ini menggunakan sampling jenuh maka semua populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan *Billing Management* PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu yang berjumlah 78 karyawan. 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

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	78	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	78	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 78 responden yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu laki-laki sebanyak 78 orang atau 100%, sedangkan perempuan tidak ada. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki pada karyawan bagian *Billing Management*.

b. Umur Responden

Untuk mengetahui umur responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30	20	25,6%
31-40	42	53,8%
41-50	16	20,5%
Total	78	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau 25,6%, usia 31-40 tahun sebanyak 42 orang atau 53,8 % dan usia 41-50 tahun sebanyak 16 orang atau 20,5 %. Proporsi paling besar adalah dari responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 42 orang atau 53,8 %. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan usia 31-40 tahun.

c. Pendidikan Responden

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	42	53,8%
D3	28	35,8%
S1	8	10,3%
Total	78	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 42 orang atau 53,8% , Pendidikan D3 dengan jumlah 28 orang atau 35,8% dan pendidikan S1 dengan jumlah 8 orang atau 10,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa

perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA/SMK pada karyawan bagian *Billing Management*.

d. Lama Kerja Responden

Untuk mengetahui lama kerja responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama Kerja Responden

Lama kerja responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
0 - 2 tahun	8	10,3
3 tahun – 4 tahun	31	39,7
5 tahun – 6 tahun	39	50
Total	78	100

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama kerja 5 tahun - 6 tahun sebanyak 39 responden atau 50%, dan lama kerja 3 tahun - 4 tahun sebanyak 31 responden atau 39,7%, serta lama kerja 0 – 2 tahun sebanyak 8 responden atau 10,3% . Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 5 tahun -6 tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan saya selalu bersikap adil terhadap pengambilan keputusan.	13	16,7	39	50,0	25	32,1	1	1,3	0	0
2	Pimpinan saya bersikap bijaksana dalam	15	19,2	32	41,0	24	30,8	7	9,0	0	0

	pengambilan keputusan.										
3	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan agar pencapaian tujuan lebih baik.	10	12,8	33	42,3	28	35,9	7	9,0	0	0
4	Pimpinan memberikan pujian atau harapan ketika karyawan bekerja dengan baik.	14	17,9	36	46,2	26	33,3	2	2,6	0	0
5	Pimpinan mengadakan diskusi para karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.	13	16,7	37	47,4	22	28,2	6	7,7	0	0
6	Pimpinan mengkomunikasikan tentang pencarian solusi atau jalan keluar bagi karyawan yang mengalami kesulitan.	9	11,5	28	35,9	33	42,3	7	9,0	1	1,3
7	Pimpinan anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.	14	17,9	33	42,3	27	34,6	4	5,1	0	0
8	Pimpinan dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.	15	19,2	32	41,0	28	35,9	3	3,8	0	0
9	Pimpinan saya berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.	16	20,5	36	46,2	22	28,2	4	5,1	0	0
10	Pimpinan saya memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya.	11	14,1	35	44,9	27	34,6	5	6,4	0	0
11	Pimpinan saya dengan senang hati menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan	16	20,5	37	47,4	21	26,9	4	5,1	0	0

	tanpa tersinggung.										
12	Pimpinan saya dapat mengendalikan emosinya saat terjadi suatu masalah.	16	20,5	31	39,7	22	28,2	9	11,5	0	0

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Pimpinan saya dengan senang hati menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan tanpa tersinggung.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden atau 20,5% dan setuju 37 responden atau 47,4% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Pimpinan mengkomunikasikan tentang pencarian solusi atau jalan keluar bagi karyawan yang mengalami kesulitan.” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 11,5% dan 28 responden atau 35,9% menyatakan setuju.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya.	11	14,1	36	46,2	27	34,6	4	5,1	0	0
2	Jika saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu, saya akan diberi bonus oleh perusahaan.	14	17,9	38	48,7	23	29,5	3	3,8	0	0
3	Saya mendapatkan asuransi keselamatan dan kesehatan dari perusahaan.	10	12,8	41	52,6	23	29,5	4	5,1	0	0
4	Bekerja pada perusahaan ini	17	21,8	38	48,7	20	25,6	3	3,8	0	0

	menjamin kehidupan saya di hari tua.										
5	Saya membina hubungan baik dengan rekan-rekan kerja.	14	17,9	43	55,1	17	21,8	4	5,1	0	0
6	Saya senang bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja saya.	15	19,2	33	42,3	26	33,3	4	5,1	0	0
7	Saya menjadi semakin termotivasi apabila orang lain kagum kepada saya.	15	19,2	41	52,6	19	24,4	3	3,8	0	0
8	Saya akan memperoleh kepuasan jika orang lain senang terhadap saya.	13	16,7	31	39,7	29	37,2	5	6,4	0	0
9	Saya merasa tertantang saat menyelesaikan pekerjaan saya.	11	14,1	34	43,6	29	37,2	4	5,1	0	0
10	Saya merasa saya telah mengerahkan semua kemampuan dan potensi saya dalam bekerja.	13	16,7	40	51,3	21	26,9	4	5,1	0	0

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Saya membina hubungan baik dengan rekan-rekan kerja.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden atau 17,9 % dan 43 responden atau 55,1% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden “Saya akan memperoleh kepuasan jika orang lain senang terhadap saya.” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 16,7% dan 31 responden atau 39,7 % menyatakan setuju.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat mengerjakan beberapa pekerjaan, serta menyelesaikannya secara tepat waktu.	8	10,3	33	42,3	33	42,3	4	5,1	0	0
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	14	17,9	34	43,6	26	33,3	4	5,1	0	0
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas saat jam kerja.	12	15,4	31	39,7	28	35,9	7	9,0	0	0
4	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam yang ditetapkan perusahaan.	7	9,0	36	46,2	29	37,2	6	7,7	0	0
5	Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu.	13	16,7	33	42,3	28	35,9	4	5,1	0	0
6	Saya berusaha untuk hadir setiap hari.	15	19,2	26	33,3	32	41,0	5	6,4	0	0
7	Saya selalu mendiskusikan dengan rekan kerja terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.	16	20,5	33	42,3	25	32,1	4	5,1	0	0
8	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan pimpinan maupun karyawan lain.	11	14,1	27	34,6	34	43,6	6	7,7	0	0

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden atau 17,9% dan 34 responden atau 43,6% menyatakan setuju.

Pernyataan sangat rendah direspon responden “Saya mempunyai hubungan yang baik dengan pimpinan maupun karyawan lain.” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 14,1% dan 27 responden atau 34,6 % menyatakan setuju.

4.2 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian ini menguji validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pertanyaan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi product moment. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r tabel maka item pertanyaan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.0 Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item Pertanyaan	Sig.(2-tailed)	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,000	0,05	0,635	0,2227	valid
2	0,000	0,05	0,455	0,2227	valid
3	0,000	0,05	0,616	0,2227	valid
4	0,000	0,05	0,577	0,2227	valid
5	0,000	0,05	0,598	0,2227	valid
6	0,000	0,05	0,515	0,2227	valid
7	0,000	0,05	0,577	0,2227	valid
8	0,000	0,05	0,474	0,2227	valid

9	0,000	0,05	0,700	0,2227	valid
10	0,000	0,05	0,675	0,2227	valid
11	0,000	0,05	0,607	0,2227	valid
12	0,000	0,05	0,655	0,2227	valid

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan menampilkan seluruh 12 item pertanyaan yang disebarakan kepada 78 karyawan bagian Billing Management PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu adalah hasil yang didapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,2227) dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,700 pada pertanyaan nomor 9 dan yang paling rendah sebesar 0,455 pada pertanyaan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 12 item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X_2).

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Sig.(2-tailed)	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,000	0,05	0,684	0,2227	valid
2	0,000	0,05	0,588	0,2227	valid
3	0,000	0,05	0,628	0,2227	valid
4	0,000	0,05	0,588	0,2227	valid
5	0,000	0,05	0,671	0,2227	valid
6	0,000	0,05	0,644	0,2227	valid
7	0,000	0,05	0,625	0,2227	valid
8	0,000	0,05	0,679	0,2227	valid
9	0,000	0,05	0,630	0,2227	valid
10	0,000	0,05	0,559	0,2227	valid

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X_2) dengan menampilkan seluruh 10 item pertanyaan yang disebarkan kepada 78 karyawan bagian Billing Management PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu adalah hasil yang didapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,2227) dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,684 pada pertanyaan nomor 1 dan yang paling rendah sebesar 0,559 pada pertanyaan nomor 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X_2) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Sig.(2-tailed)	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,000	0,05	0,561	0,2227	valid
2	0,000	0,05	0,448	0,2227	valid
3	0,000	0,05	0,576	0,2227	valid
4	0,000	0,05	0,609	0,2227	valid
5	0,000	0,05	0,696	0,2227	valid
6	0,000	0,05	0,587	0,2227	valid
7	0,000	0,05	0,667	0,2227	valid
8	0,000	0,05	0,657	0,2227	valid

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh 8 item pertanyaan yang disebarkan kepada 78 karyawan bagian Billing Management PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu adalah hasil yang didapatkan yaitu

dari keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,2227) dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,696 pada pertanyaan nomor 5 dan yang paling rendah sebesar 0,448 pada pertanyaan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 8 item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini :

Tabel 4.11
Interprestasi Nilai R

Koefisien r	Reliabilitas
0,800-1000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Berdasarkan Tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan menggunakan program SPSS 20.0. dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 78 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach's alpha	Koefisien r	Reliabilitas
Gaya kepemimpinan (X1)	0,828	0,800-1000	Sangat tinggi
Motivasi kerja (X2)	0,831	0,800-1000	Sangat tinggi
Kinerja karyawan (Y)	0,746	0,600-0,799	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa seluruh item pertanyaan berstatus reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,600$ dengan masing-masing nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,828, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,831 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,746. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument karena semua nilai yang didapatkan memiliki rata-rata reliabilitas sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai yang terdistribusi secara normal. Penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal atau tidak. Residual yang berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.0. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X_1), Kinerja karyawan (Y)	0,812	0,05	Normal
Motivasi kerja (X_2), Kinerja karyawan (Y)	0,780	0,05	Normal

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil uji normalitas data dengan menggunakan *One Sample Kolmogrov Smirnov* menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), kinerja karyawan (Y) sebesar 0,812 dengan tingkat signifikan sebesar $0,812 > 0,05$ dan variabel motivasi kerja (X_2), kinerja karyawan (Y) sebesar 0,780 dengan tingkat signifikan sebesar $0,780 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa angka signifikan untuk variabel dependen dan independen pada uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari tingkat alpha (α) yang ditetapkan yaitu 0,05 tingkat kepercayaan 95% yang berarti sampel terdistribusi secara normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.0. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X_1 Y)	0,948	1.751	0,537	0,05	Linier
Motivasi kerja (X_2 Y)	1,193	1.785	0,297	0,05	Linier

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig.) < alpha(0,05) maka Ho ditolak.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (X_1 Y) menunjukkan bahwa nilai 0,537 > dari alpha (0,05) atau nilai F hitung 0,948 < dari F tabel diketahui nilai df adalah (21 ; 55) yaitu 1,751 . Dengan demikian maka Sig > alpha dan F hitung < F tabel maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. Pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (X_2 Y) menunjukkan bahwa nilai 0,297 > dari alpha (0,05) atau nilai F hitung 1,193 < dari F tabel diketahui nilai df adalah (18 ; 58) yaitu 1,785. Dengan demikian maka Sig. > alpha dan F hitung < F tabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen.

Prosedur pengujian: Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

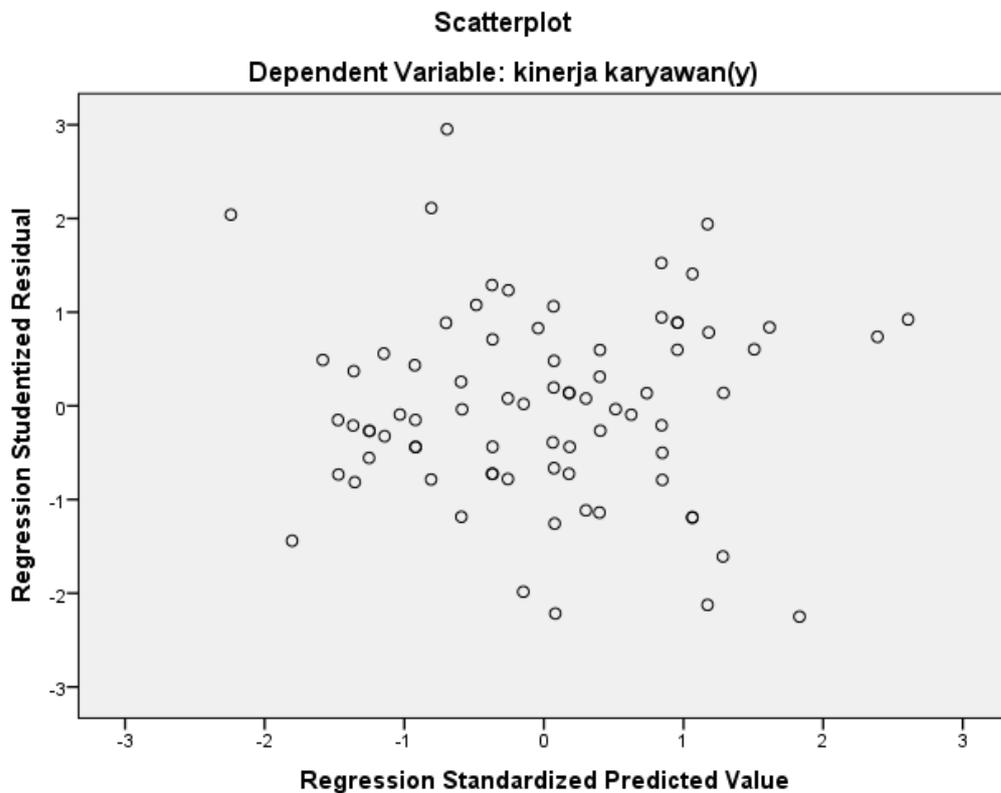
Variabel	Tolerance	VIF	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,826	1,210	Nilai VIF ≤ 10 dan Nilai Tolerance mendekati 1	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi kerja (x_2)	0,826	1,210	Nilai VIF ≤ 10 dan Nilai Tolerance mendekati 1	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas didapatkan pada uji coefficient di peroleh nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1,210 ≤ 10 atau nilai collinierrity tolerance sebesar 0,826 $> 0,1$, untuk motivasi kerja (X_2) nilai VIF sebesar 1,210 ≤ 10 atau nilai *collinierrity tolerance* sebesar 0,826 $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dari data keseluruhan variabel independen yang diperoleh dari jawaban kuisisioner yang disebarakan kepada 78 karyawan dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

4.3.4 Uji Heteroskedatisitas

Adapun uji ini menggunakan model scatterplot dengan hasil sebagai berikut:



Sumber : data primer diolah tahun 2020

Gambar 4.1
Hasil Plot Uji Heteroskedastisitas

Kesimpulan dari hasil grafik diatas hasil pengujian heteroskedastisitas dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas atau menyebar, titik-titik penyebaran berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model layak digunakan.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel

dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Billing Management PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	12,714
Gaya kepemimpinan (X1)	0,199
Motivasi kerja (X2)	0,201

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas didapatkan nilai Coefficients adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + et$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
a : Konstanta
 a_1, b_2 : Koefisien regresi
 x_1 : Gaya kepemimpinan
 x_2 : Motivasi kerja
et : error term / unsur kesalahan

$$Y=12,714+0,199 (x_1)+0,201 (x_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien Konstanta (Y)

variabel kinerja karyawan sebesar 12,714 satu-satuan jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi x_1

Jika jumlah gaya kepemimpinan naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,199 satu satuan.

3. Koefisien regresi x_2

Jika jumlah motivasi kerja naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,201 satu satuan. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square
0,463	0,215

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,463 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen sedang. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,215 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 21,5% sedangkan sisanya 78,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

1. Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{o1} = Gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Billing Management* PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

H_{a1} = Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) *Billing Management* PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

Tabel 4.18

Hasil Uji Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Sig.	Alpha	Simpulan
Gaya kepemimpinan (X_1)	2,629	1,665	0,010	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=78-2=76$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,665. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 coefficients diatas dengan demikian t hitung $2,629 > t$ tabel 1,665 yang artinya H_o ditolak dan H_a diterima atau nilai signifikasi $0,010 < \alpha$ (0,05) artinya H_o ditolak dan H_a diterima artinya, gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Billing Management* PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

2. Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{o2} = Motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) *Billing Management* PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

H_{a2} = Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) *Billing Management* PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

Tabel 4.19
Hasil Uji Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Sig.	Alpha	Simpulan
Motivasi kerja (X_2)	2,256	1,665	0,027	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=78-2=76$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,665. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 coefficients diatas dengan demikian t hitung $2,256 > t$ tabel 1,665 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima atau nilai signifikansi $0,027 < \alpha$ (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya, motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) *Billing Management* PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Billing Management* PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yaitu menunjukkan adanya keeratan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan setiap kenaikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan *Billing Management* PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu. Adanya tingkat keeratan yang sedang menunjukkan kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh suatu variabel lain selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Widati Putrama Mandiri Pringsewu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anggraeni, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu terkait dengan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada karyawannya.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan gaya kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2019) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktifitas karyawan, agar mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Terkait dengan kualitas kinerja karyawan yang menurun dan berdampak pada penurunan target yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan mengakibatkan menurunnya pendapatan perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena pemimpin memberikan target akan tetapi pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang mendelegasikan wewenangnya kepada karyawan, dengan demikian karyawan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu harus lebih diperbaiki lagi untuk

meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai pendapatan perusahaan yang maksimal.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Widati Putrama Mandiri Pringsewu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purwanti, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas dengan motivasi yang diberikan pimpinan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu terkait dengan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada karyawannya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal pada PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu. Motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan kinerja karyawan yang baik begitu juga sebaliknya kinerja karyawan yang baik akan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan motivasi kerja menurut (Marliani, 2018) motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dengan mencapai tujuan yang mereka inginkan, pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain. Terkait dengan kualitas kinerja karyawan yang menurun dan berdampak pada penurunan target perusahaan yang mengakibatkan menurunnya pendapatan perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena motivasi kerja pada PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu belum maksimal dengan adanya karyawan yang belum merasakan upah dan gaji yang sesuai dengan kontrak awal, insentif atau bonus yang tidak keluar pasca evaluasi target padahal karyawan yang telah melakukan pencapaian target.