

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Deskripsi adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objektif

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin dan pendidikan. Objek penelitian berdasarkan jenis kelamin.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	11	34,4
2	Perempuan	21	65,6
<b>Total</b>		32	100

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 32 responden yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu Perempuan sebanyak 21 orang atau 65,6%,

sedangkan Laki-Laki 11 orang atau 34,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa kantor koperasi kpri saptawa didominasi oleh karyawan Perempuan.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>No</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	S1 (Strata Satu)	6	18,8
2	D3 (Diploma)	2	6,3
3	SMA Sederajat	24	75,0
<b>Total</b>		32	100%

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan dari data tabel 4.2 responden dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat memiliki frekuensi sebanyak 24 orang atau 75,0%, D3 memiliki frekuensi sebanyak 2 orang atau 6,3% dan S1 memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau 18.8%. dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berpendidikan Sma Sederajat memiliki frekuensi sebanyak 24 orang atau 75,0% karyawan dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 32 orang dengan total persentase 100%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	21 Tahun – 30 Tahun	4	12,5
2	31 Tahun – 40 Tahun	20	62,5
3	41 Tahun – 50 Tahun	2	6,3
4	51 Tahun – 60 Tahun	6	18,8
<b>Total</b>		32	100%

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan dari tabel 4.3 responden dengan usia 21 – 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 orang atau 12,5%, usia 31 – 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 20 orang atau 62,5%, usia 41 – 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan usia 51 – 60 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau 18,8%. Dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia, responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 62,5% karyawan dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 32 orang dengan total persentase sebesar 100%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan yang disebarkan kepada 32 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	4	15,5	12	37,5	11	34,4	5	15,6	0	0
2	Butir 2	4	15,5	12	37,5	11	34,4	5	15,6	0	0
3	Butir 3	7	21,9	14	43,8	8	25	3	9,4	0	0
4	Butir 4	19	59,4	6	18,8	2	6,3	5	15,6	0	0
5	Butir 5	6	18,8	12	37,5	11	34,4	3	9,4	0	0
6	Butir 6	18	56,3	12	37,5	0	0	2	6,3	0	0
7	Butir 7	11	34,4	12	37,5	4	12,5	5	15,6	0	0
8	Butir 8	18	56,3	12	37,5	0	0	2	6,3	0	0
9	Butir 9	7	21,9	12	37,5	9	28,1	4	12,5	0	0
10	Butir 10	7	21,9	15	46,9	7	21,9	3	9,4	0	0

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan dari tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel gaya kepemimpinan (X1) dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling direspon Sangat Setuju oleh responden adalah butir pertanyaan ke-4 “Pimpinan membuat keputusan secara bermusyawarah” yaitu sebanyak 59,4% sangat setuju, 18,8% setuju, 6,3% cukup setuju, dan 15,6% tidak setuju. Pertanyaan yang paling rendah direspon oleh responden adalah butir pertanyaan ke-2 “Pemimpin memiliki perhatian yang lebih terhadap bawahan atau karyawan” yaitu sebanyak 15,5% sangat setuju, 37,5% setuju, 34,4% cukup setuju, dan 15,6% tidak setuju.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik (X2)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	13	40,6	13	40,4	2	6,3	4	12,5	0	0
2	Butir 2	11	34,4	13	40,6	5	15,6	3	9,4	0	0
3	Butir 3	5	15,6	12	37,5	10	31,3	4	12,5	1	3,1
4	Butir 4	17	53,1	8	25,0	2	6,3	5	15,6	0	0
5	Butir 5	9	28,1	15	46,9	5	15,6	3	9,4	0	0
6	Butir 6	6	18,8	14	43,8	7	21,9	5	15,6	0	0
7	Butir 7	8	25,0	14	43,8	7	21,9	3	9,4	0	0
8	Butir 8	3	9,4	13	40,6	11	34,4	4	12,5	1	3,1
9	Butir 9	11	34,4	11	34,4	8	25,0	2	6,3	0	0
10	Butir 10	7	21,9	16	50,0	8	25,0	1	3,1	0	0

Berdasarkan dari tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel motivasi ekstrinsik (X2) dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling direspon Sangat Setuju oleh responden adalah butir pertanyaan ke-4 “Apakah Pemimpin sering mengontrol karyawan saat sedang bekerja” yaitu sebanyak 53,1% sangat setuju, 8% setuju, 6,3% cukup setuju, dan 15,6% tidak setuju. Pertanyaan yang paling rendah direspon oleh responden adalah butir pertanyaan ke-8 “Adanya penghargaan atas keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas” yaitu sebanyak 9,4% sangat setuju, 40,6% setuju, 34,4 % cukup setuju, 12,5 tidak setuju dan 15,6% , 3,1 sangat tidak setuju.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	17	53,1	7	21,9	2	6,3	6	18,8	0	0
2	Butir 2	6	18,8	10	31,3	13	40,6	3	9,4	0	0
3	Butir 3	5	15,6	14	43,8	7	21,9	6	18,8	0	0
4	Butir 4	8	25,0	13	40,6	8	25,0	3	9,4	0	0
5	Butir 5	5	15,6	10	31,3	11	34,4	6	18,8	0	0
6	Butir 6	10	31,3	12	37,5	8	25,0	2	6,3	0	0
7	Butir 7	5	15,6	10	31,3	12	37,5	5	15,6	0	0
8	Butir 8	6	18,8	10	31,3	12	37,5	4	12,5	0	0
9	Butir 9	5	15,6	11	34,4	11	34,4	5	15,6	0	0
10	Butir 10	10	31,3	13	40,6	4	12,5	5	15,6	0	0

Berdasarkan dari tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling direspon Sangat Setuju oleh responden adalah butir pertanyaan ke-1 “Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai target yang telah diberikan.” yaitu sebanyak 53,1% sangat setuju, 21,9% setuju, 6,3% cukup setuju, 18,8% tidak setuju. Pertanyaan yang paling rendah direspon oleh responden adalah butir pertanyaan ke-8 “Adanya penghargaan atas keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas” yaitu sebanyak 9,4% sangat setuju, 40,6% setuju, 34,4 % cukup setuju, 12,5 tidak setuju dan 15,6% , 3,1 sangat tidak setuju.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0, dengan 32 Responden. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

1. Bila Probabilitas (sig) <  $\alpha$  maka instrument valid.

Bila Probabilitas ( $\text{sig}$ )  $< \alpha$  maka instrument tidak valid.

Atau

1. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument valid.
2. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Item Pertanyaan	Sig	Alpha	r hitung	r table	Simpulan
Pertanyaan 1	0,000	0,05	0,919	0,3494	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	0,894	0,3494	Valid
Pertanyaan 3	0,000	0,05	0,853	0,3494	Valid
Pertanyaan 4	0,013	0,05	0,436	0,3494	Valid
Pertanyaan 5	0,000	0,05	0,783	0,3494	Valid
Pertanyaan 6	0,000	0,05	0,676	0,3494	Valid
Pertanyaan 7	0,000	0,05	0,633	0,3494	Valid
Pertanyaan 8	0,000	0,05	0,676	0,3494	Valid
Pertanyaan 9	0,000	0,05	0,856	0,3494	Valid
Pertanyaan 10	0,000	0,05	0,900	0,3494	Valid

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pertanyaan Kinerja Karyawan dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3494), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,919 dan paling rendah 0,436. Dengan demikian seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik**

Item Pertanyaan	Sig	Alpha	r hitung	r table	Simpulan
Pertanyaan 1	0,009	0,05	0,453	0,3494	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	0,684	0,3494	Valid
Pertanyaan 3	0,000	0,05	0,619	0,3494	Valid
Pertanyaan 4	0,000	0,05	0,622	0,3494	Valid
Pertanyaan 5	0,001	0,05	0,577	0,3494	Valid
Pertanyaan 6	0,001	0,05	0,576	0,3494	Valid
Pertanyaan 7	0,010	0,05	0,499	0,3494	Valid
Pertanyaan 8	0,000	0,05	0,732	0,3494	Valid
Pertanyaan 9	0,040	0,05	0,365	0,3494	Valid
Pertanyaan 10	0,024	0,05	0,398	0,3494	Valid

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pertanyaan Kinerja Karyawan dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3494), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,732 dan paling rendah 0,365. Dengan demikian seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.



**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	Sig	Alpha	r hitung	r table	Simpulan
Pertanyaan 1	0,022	0,05	0,404	0,3494	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	0,815	0,3494	Valid
Pertanyaan 3	0,015	0,05	0,427	0,3494	Valid
Pertanyaan 4	0,000	0,05	0,848	0,3494	Valid
Pertanyaan 5	0,001	0,05	0,867	0,3494	Valid
Pertanyaan 6	0,001	0,05	0,551	0,3494	Valid
Pertanyaan 7	0,010	0,05	0,818	0,3494	Valid
Pertanyaan 8	0,000	0,05	0,871	0,3494	Valid
Pertanyaan 9	0,040	0,05	0,877	0,3494	Valid
Pertanyaan 10	0,024	0,05	0,662	0,3494	Valid

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pertanyaan Kinerja Karyawan dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3494), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,877 dan paling rendah 0,404. Dengan demikian seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

#### **4.2.2 Hasil Uji Realibilitas**

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pada penelitian ini, uji realibilitas kepada 32 responden dengan hasil sebagai berikut sesuai kriteria pengujian :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Item	Koefisien r	Keterangan
X1 Gaya Kepemimpinan	0,776	11	0,60000-,7999	Tinggi
X2 Motivasi Kerja Ekstrinsik	0,734	11	0,6000-0,7999	Tinggi
Y Kinerja Karyawan	0,770	11	0,6000-0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji realibilitas dengan nilai Cronbach's alpha Kinerja Karyawan sebesar 0,770, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,776, dan Motivasi kerja Ekstrinsik 0,734, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat realibilitas dari semua variabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model dalam refresi, variabel penggangguatau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistic non-parametic Kolmogorov-Smirnov (K-S).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sig	Kondisi	Keterangan
0,517	$0,517 > 0,05$	Berdistribusi Normal

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas bahwa nilai-nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,05 ( $0,517 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bersifat normal.

### 4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan alpha 0.05.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linearitas**  
**Antara Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Signifikan	Kondisi	Hasil
Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan	0,096	$0,096 > 0,05$	Linear

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji linearitas antara Kinerja karyawan dan Gaya kepemimpinan lebih besar dari alpha (0,05) sebesar (0,096) signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan linear.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linearitas**  
**Antara Kinerja Karyawan dan Motivasi Ekstrinsik**

Variabel	Signifikan	Kondisi	Hasil
Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan	0,370	$0,370 > 0,05$	Linear

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji linearitas antara Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Ekstrinsik lebih besar dari alpha (0,05) sebesar (0,693)

signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi antara Kinerja Karyawan dan Motivasi kerja ekstrinsik linear.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (*Independent*) dengan variabel terikat (*Dependent*). Selain cara tersebut gejala multikolinearitas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka gejala multikolinearitas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  disebut *Coliniery Tolerance*, artinya nilai *Coliniery Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(X1) Gaya Kepemimpinan	0,731	1,367	Tidak ada multikolinearitas
(X2) Motivasi Kerja Ekstrinsik	0,731	1,367	Tidak ada multikolinearitas

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *Tolerance* pada variabel (X1) Gaya Kepemimpinan dan (X2) Motivasi Kerja Ekstrinsik dengan nilai *Tolerance*  $0,731 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,367 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi.

## 4.4 Uji Analisis Data

### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen (X) digunakan untuk meramalkan suatu variabel Dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Gaya

Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistic Program and Service Solutions* seri 20.0. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y** = Nilai estimasi Y atau Kinerja Karyawan  
**A** = Nilai konstanta  
**X1** = Nilai variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1)  
**X2** = Nilai variabel dependen Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2)  
**b<sub>1</sub>** = Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1)  
**b<sub>2</sub>** = Koefisien regresi motivasi kerja ekstrinsik (X2)  
**e** = Error / unsur kesalahan

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,135	3.400
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,910	0,074
Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2)	0,035	0,099

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas adalah nilai Coefficients dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linear berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 0,135 + 0,910 X1 + 0,032 X2 + e$$

- a. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada nilai diatas pada nilai konstanta 0,135 merupakan nilai konstanta yang tidak dapat dirubah hasilnya, hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada Gaya Kepemimpinan (X1) dan

Motivasi Kerja Ektrinsik (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung hanya akan tercapai 0,135.

- b. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,910, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap Gaya Kepemimpinan (X1) naik 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,910 dengan asumsi variabel yang lain dari model regresi akan tetap.
- c. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja Ektrinsik (X2) sebesar 0,035 , maka menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penurunan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,035.

## **4.5 Pengujian Hipotesis**

### **4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)**

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara satu-satu (secara parsial) terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$ . Dari pengolahan data dan diuji menggunakan Statistical Program and Service Solution Seri 20.0. diperoleh hasil pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	12.292	2.042	0.000	0.05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Motivasi Kerja Ekstrinsik	0.355	2.042	0.725	0.05	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho ditolak Ha diterima

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

1. Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t yang diperoleh dari nilai *coefficient* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12.292 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df\ n-2 ( 32 - 2 )$  adalah sebesar 2.042. Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( 12,292 > 2.042). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.
2. Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *Coefficient* untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,355 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df\ n-2 ( 32 - 2 )$  adalah sebesar 2.042. Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( 0,355 < 2.042). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah ada tidaknya pengaruh antara variabel independent secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel dependent. Dari pengolahan data dan di uji

menggunakan Statistical Program and Solution seri 20.0 diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
106.456	3,33	0,000	0,05	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 106.456 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = k-1 (3-1) = 2$  dan  $df_2 n-k (32-3=29)$  adalah 3,33. Jadi nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $106.456 > 3,33$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh pada kantor koperasi kpri saptawa propinsi lampung dan Motivasi Ekstrinsik (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor koperasi kpri saptawa propinsi lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi kpri saptawa propinsi lampung . hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $12.292 > 2.042$ ). Tujuan gaya kepemimpinan untuk mengetahui kemampuan seseorang dalam mengarahkan , mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam suatu perusahaan jika mempunyai pemimpin yang bisa mengayomi para karyawannya maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan baik dan selesai tepat waktu



jika pemimpin mengawasi pekerjaan karyawan dengan baik. Penelitian ini sejalan dan didukung oleh jurnal Cahya Wiratama 2019 yang menyatakan bahwa benar adanya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

#### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0,355 < 2.042$ ). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jelita Caroline Inaray yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) koperasi kPRI saptawa propinsi lampung. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $12.292 > 2.042$ ). Penelitian ini didukung oleh jurnal Cahya Wiratama 2019 yang menyatakan bahwa benar adanya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) koperasi kPRI saptawa propinsi lampung. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0,355 < 2.042$ ). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jelita Caroline Inaray yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jadi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.