

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

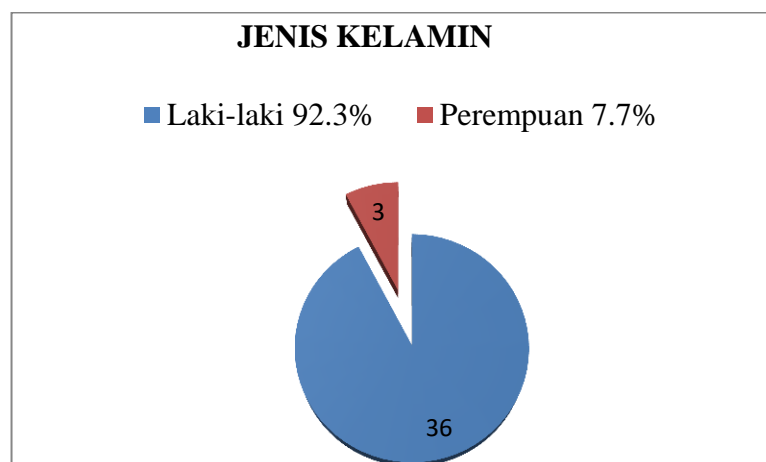
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung berjumlah 39 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



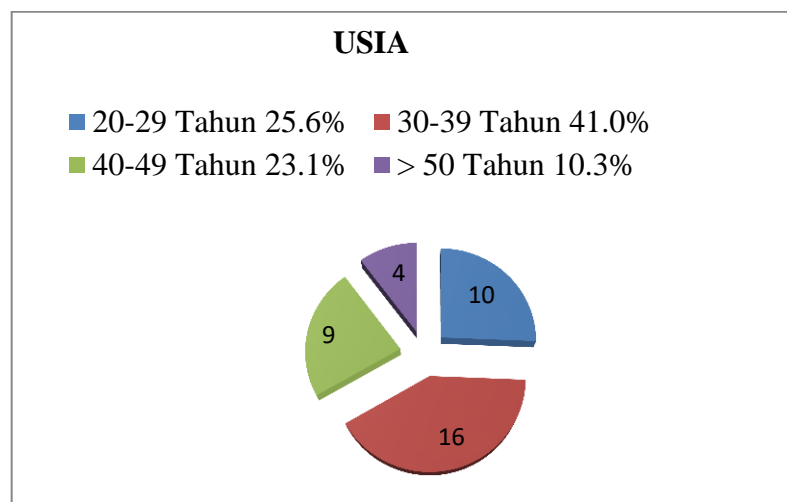
Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari gambar 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4.2

Responden Berdasarkan Usia



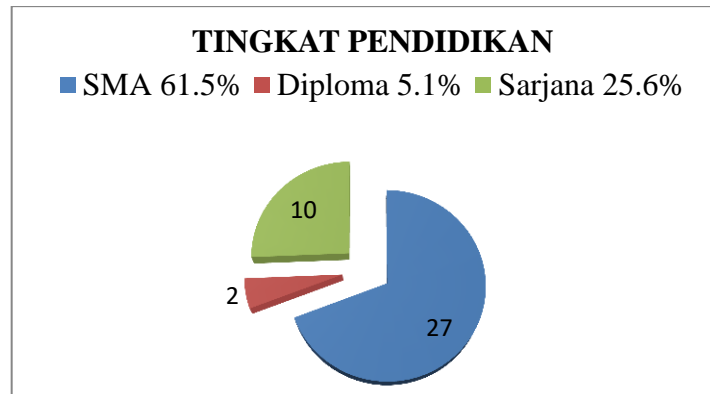
Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan gambar 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 30-39 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 30-39 tahun sebanyak 16 orang.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambar 4.3

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



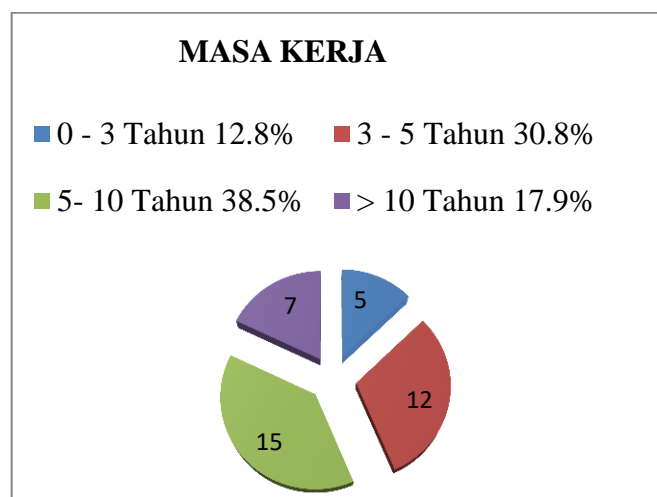
Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan gambar 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya sarjana sebanyak 27 orang.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan gambar 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 5 – 10 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 5 – 10 tahun sebanyak 15 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 39 responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pendapatan yang diterima saat ini sebanding dengan hasil kerja yang diberikan	4	10,3	21	53,8	13	33,3	1	2,6	0	0
2	Perusahaan dapat meningkatkan kompensasi sebagai semangat kerja karyawan	11	28,2	16	41,0	11	28,2	1	2,6	0	0
3	Bonus sebagai dorongan karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja	13	33,3	16	41,0	9	23,1	1	2,6	0	0
4	Bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	13	33,3	15	38,5	10	25,6	1	2,6	0	0
5	Masukan dan saran terutama dalam pekerjaan dapat menjadi inspirasi	12	30,8	13	33,3	13	33,3	0	0	1	2,6
6	Pemberian penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi	13	33,3	12	30,8	11	28,2	3	7,7	0	0
7	Memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan di dalam perusahaan	2	5,1	11	28,2	17	43,6	7	17,9	2	5,1

8	Adanya Apresiasi untuk karyawan yang telah mencapai target kerja perusahaan	15	38,5	13	33,3	9	23,1	2	5,1	0	0
9	Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan.	4	10,3	12	30,8	17	43,6	6	15,4	0	0
10	Kemampuan perusahaan memberikan dorongan untuk perkembangan karir karyawan	5	12,8	15	38,5	15	38,5	4	10,3	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 diperoleh jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X1), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 8 mengenai “Adanya Apresiasi untuk karyawan yang telah mencapai target kerja perusahaan” yaitu sebanyak 15 orang atau 38,5%. Sedangkan pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 7 mengenai “Memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan di dalam Perusahaan” yaitu 2 orang atau 5,1%.

Tabel 4.2

Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan	15	38,5	14	35,9	9	23,1	1	2,6	0	0
2	Pengambilan keputusan dapat dilihat pimpinan dari berbagai aspek	13	33,3	14	35,9	10	25,6	2	5,1	0	0
3	Adanya dorongan dari pimpinan untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan .	0	0	14	35,9	15	38,5	10	25,6	0	0

4	Pimpinan selalu memberi semangat kepada karyawan agar menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	9	23,1	14	35,9	15	38,5	0	0	1	2,6
5	Berkomunikasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam bekerja	15	38,5	13	33,3	9	23,1	2	5,1	0	0
6	Adanya diskusi antara pimpinan dengan bawahan berkenaan dengan pekerjaan	1	2,6	15	38,5	19	48,7	3	7,7	1	2,6
7	Pimpinan memberikan kontrol dan pengawasan bagi para karyawan	1	2,6	14	35,9	17	43,6	6	15,4	1	2,6
8	Adanya arahan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang diberikan	3	7,7	17	43,6	15	38,5	4	10,3	0	0
9	Pimpinan selalu merespon dalam menghadapi semua bentuk masalah atau pelanggaran yang dilakukan karyawan	3	7,7	17	43,6	12	30,8	7	17,7	0	0
10	Pimpinan bertanggung jawab atas semua keputusan yang telah di ambil	0	0	14	35,9	15	38,5	10	25,6	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.2 diperoleh jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan (X2), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 1 dan 5 mengenai “Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan Berkomunikasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam bekerja” yaitu sebanyak 15 orang atau 38,5%. Sedangkan pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 6 dan 7 mengenai “Adanya diskusi antara pimpinan dengan bawahan berkenaan dengan pekerjaan dan Pimpinan memberikan

kontrol dan pengawasan bagi para karyawan” yaitu sebanyak 1 orang atau 2,6%

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan	1	2,6	10	25,6	22	56,4	4	10,3	2	5,1
2	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan baik pengetahuan maupun keterampilan	3	7,7	12	30,8	18	46,2	6	15,4	0	0
3	Mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	3	7,7	13	33,3	18	46,2	5	12,8	0	0
4	Menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dengan perencanaan kerja	4	10,3	15	38,5	16	41,0	3	7,7	1	2,6
5	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	2	5,1	9	23,1	22	56,4	4	10,3	2	5,1
6	Pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu	3	7,7	12	30,8	18	46,2	6	15,4	0	0
7	Perlu dorongan pimpinan dalam mengembangkan diri dalam bekerja	7	17,9	14	35,9	15	38,5	3	7,7	0	0
8	Kerjasama antar karyawan sangat penting untuk membina hubungan antar karyawan	2	5,1	11	28,2	17	43,6	7	17,9	2	5,1

9	Berdiskusi dengan rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi	4	10,3	10	25,6	19	48,7	4	10,3	2	5,1
10	Fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pencapaian kerja	4	10,3	12	30,8	17	43,6	6	15,4	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban responden variabel Kinerja (Y), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 7 mengenai “Perlu dorongan pimpinan dalam mengembangkan diri dalam bekerja” yaitu sebanyak 7 orang atau 17,9%. Sedangkan pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 1 mengenai “Pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan” yaitu sebanyak 1 orang atau 2,6%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,032	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,008	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,034	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji untuk pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i*, dengan bantuan interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Daftar Interpretasi Koefisien

Interval koefisien r	Interpretasi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.7 ketentuan reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.909	Tinggi
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.930	Tinggi
Kinerja (Y)	0,933	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah kinerja (Y) sebesar 0,933 dan nilai reliabilitas terendah adalah motivasi kerja (X1) sebesar 0,909.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan Keputusan

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan	0,498	0,05	Sig > Alpha	Linier
Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	0,176	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,498 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,176 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membandingkan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,567	1,763	Tidak Ada Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,567	1,763	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance > 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Analisis Data Pengujian Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi kerja (x1), gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.11

Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,620	0,384

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,620 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,384 artinya bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh antara motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,384 atau 38,4%. Sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	4,153	6,150
Motivasi Kerja (X1)	0,430	0,196
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,358	0,209

Sumber : Data diolah tahun 2018

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,153 + 0,430 X_1 + 0,358 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 et = Error trem/ unsur kesalahan
 X1 = Motivasi Kerja
 X2 = Gaya Kepemimpinan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 4,153 menyatakan bahwa kinerja pada karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung adalah sebesar 4,153 apabila motivasi kerja dan gaya kepemimpinan bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,430 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung sebesar 0,430.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,358 menyatakan bahwa setiap penambahan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung sebesar 0,358.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji parsial

Uji parsial (uji T) digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Bila nilai sig $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.13

Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	4,303	0,000
Gaya Kepemimpinan (X2)	3,995	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2018

1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT.

Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Varuna

Tirta Prakasya Bandar Lampung

Dari tabel 4.13 terlihat pada variabel motivasi kerja (X1) bahwa nilai nilai sig (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

2. Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

H_a : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PT.

Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

Dari tabel 4.13 terlihat pada variabel gaya kepemimpinan (X2) bahwa nilai sig (0,001) $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Ho: Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Varuna Tirta Prakasya Lampung

Ha: Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Varuna Tirta Prakasya Lampung

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.14

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja	11,215	3,26	11,215 > 3,26	0,000	0,05	0,000 < 0,05	H ₀ ditolak dan menerima H _a

Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari perhitungan tabel 4.14 uji F dapat diketahui dari nilai F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 11,215 > 3,26 dan nilai Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan menerima H_a. Artinya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Varuna Tirta Prakasya Lampung

4.6 Pembahasan

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan. Menurut Rina Boru Manalu (2013) hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja pegawai disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan pegawai tidak akan bertahan lama. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hari Murti (2014) dan Rian Ronal (2016) memiliki hasil dimana variable motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap terhadap kinerja

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung artinya pada dasarnya gaya kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Regina Reza Aditya (2010) dan Bryan Johannes (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan di dalam menjalankan sebuah organisasi sangatlah dibutuhkanannya peran pemimpin yang baik bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, jika organisasi berhasil menggabungkan antara kedua hal itu yang dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh akan memberikan dampak baik bagi pegawai untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Dewaar Mahesa (2010) dan Rian Bolu Manalu (2013) memiliki hasil dimana variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.