BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampelyaitu seluruh karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah. Jumlah karyawan Produksi PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah sebanyak 88 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulanFebruari 2021, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 88 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah berjumlah 88 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	80	90,9%
Perempuan	8	9,1%
Total	**88**	**100%**

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 80 orang atau (90,9%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 8 orang atau (9,1%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasioleh responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
< 1 Tahun	2	2,3%
1 - 3 Tahun	15	17,0%
> 3 Tahun	71	80,7%
Total	**88**	**100%**

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 71 responden atau 80,7%,dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 15 responden atau 17,0% dan dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 2 responden atau 2,3% Hal ini membuktikan bahwa PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah tersebut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja > 3 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	17	19,3%
D3	21	23,9%
SMA/SMK	50	56,8%
Total	**88**	**100 %**

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/sederajat memiliki frekuensi sebanyak

50 orang (56,9%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga)memilki frekuensi sebanyak 21 orang atau (23,9%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 17 orang (19,3%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini

didominasi olehresponden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja yang disebarkan kepada 88 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari Bawahan	16	18,2	24	27,3	20	22,7	19	21,6	9	10,2
2	Pimpinan mengambil keputusan berdasarkan pengalamannya	16	18,2	32	36,4	18	20,5	12	13,6	10	11,4
3	Sarana komunikasi antara pimpinan dan karyawan cukup memadai	13	14,8	29	33,0	28	31,8	10	11,4	8	9,1
4	Terjadi komunikasi yang efektif antar pimpinan dengan karyawan	18	20,5	27	30,7	20	22,7	11	12,5	12	13,6
5	Karyawan dapat menerima dengan mudah informasi yang diberikan oleh pimpinan tentang tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan	16	18,2	18	20,5	20	22,7	19	21,6	15	17,0
6	Pimpinan secara langsung meminta para karyawan untuk mempertahankan standar prestasi kerja	19	21,6	28	31,8	19	21,6	8	9,1	14	15,9
7	Pimpinan secara langsung mendorong para karyawan agar pekerjaan dijalankan sesuai jadwal	20	22,7	24	27,3	20	22,7	14	15,9	10	11,4
8	Pimpinan selalu memberikan perintah pada karyawan secara jelas/rinci	18	20,5	25	28,4	24	27,3	9	10,2	12	13,6
9	Pimpinan dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit	15	17,0	25	28,4	19	21,6	11	12,5	18	20,5
10	Pimpinan mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun	18	20,5	25	28,4	15	17,0	15	17,0	15	17,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 7 Pimpinansecara langsung mendorong para karyawan agar pekerjaan dijalankan sesuai jadwal, sebanyak 20 orang.

Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 1, Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan, sebanyak19 orang.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup karyawan	21	23,9	22	25,0	18	20,5	15	17,0	12	13,6
2	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup Karyawan	15	17,0	30	34,1	20	22,7	10	11,4	13	14,8
3	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	13	13,8	26	27,7	36	38,3	14	14,9	5	5,7
4	Karyawan senang bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan yang nyaman	18	20,5	27	30,7	21	23,9	13	14,8	9	10,2
5	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat karyawan bekerja lebih nyaman	17	19,3	16	18,2	24	27,3	17	19,3	14	15,9
6	Karyawan dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	13	14,8	32	36,4	21	23,9	7	8,0	15	17,0
7	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis	15	17,0	29	33,0	16	18,2	15	17,0	13	14,8
8	Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus	16	18,2	28	31,8	23	26,1	11	12,5	10	11,4
9	Pemimpin memberikan pujian kepada bawahan apabila mencapai target	22	25,0	14	15,9	26	29,5	10	11,4	16	18,2
10	Karyawan lebih termotivasi dalam bekerja karena penghargaan yang karyawan terima dari perusahaan	22	25,0	19	21,6	22	25,0	13	14,8	12	13,6

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 9 yaitu Pemimpin memberikan pujian kepada bawahan apabila mencapai target, sebanyak 22 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no5, yaitu Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat karyawan bekerja lebih nyaman, sebanyak 17 orang.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan perusahaan	25	28,4	16	18,2	24	27,3	7	8,0	16	18,2
2	Setiap tugas yang dikerjakan harus dapat diselesaikan tepat waktu	29	33,0	24	27,3	17	19,3	14	15,9	4	4,5
3	Karyawan selalu cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan	19	21,6	33	37,5	23	26,1	6	6,8	7	8,0
4	Kehadiran dan patuh pada jam kerja merupakan hal yang utama bagi Karyawan	30	34,1	16	18,2	24	27,3	10	11,4	8	9,1
5	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	17	19,3	29	33,0	23	26,1	12	13,6	7	8,0
6	Karyawan jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan Mendesak	18	20,5	25	28,4	26	29,5	10	11,4	9	10,2
7	Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	17	19,3	32	36,4	20	22,7	13	14,8	6	6,8
8	Karyawan selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan	19	21,6	34	38,6	19	21,6	10	11,4	6	6,8
9	Karyawan menganggap rekan kerja sebagai keluarga	22	25,0	28	31,8	22	25,0	8	9,1	8	9,1
10	Karyawan selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja, baik dalam pekerjaan maupun diluar Pekerjaan	22	25,0	25	28,4	15	17,0	12	13,6	14	15,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4Kehadiran dan patuh pada jam kerja merupakan hal yang utama bagi karyawan, sebanyak 30 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 2 yaituSetiap tugas yang dikerjakan harus dapat diselesaikan tepat waktu, sebanyak 14orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan

uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,554	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,629	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,637	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,667	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,572	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,692	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,631	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,585	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,466	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,611	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung}paling tinggi yaitu 0,692 dan paling rendah 0,466. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.

Tabel 4.8Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja(X2)

Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,565	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,576	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 3	0,680	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,602	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,570	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,677	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,610	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,531	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,568	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,635	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja(X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung}paling tinggi yaitu 0,680 dan paling rendah 0,531. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,625	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,600	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,586	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,603	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,475	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,714	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,684	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,618	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,669	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,616	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja(Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung}paling tinggi yaitu 0,684 dan paling rendah 0,475. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerjadinyatakan valid.

4.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji realiabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interprestasi *r*

Koefisien *r*	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihathasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha Chronbach	Koefisien *r*	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,805	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Transformasional			
Motivasi Kerja	0,801	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,820	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,805 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,801 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,820 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja	0,166	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,215	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Datadiolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,166lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar

0,215 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alphamaka Ho diterima yang menyatakan model regeresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value)* dan nilai *Variance Inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,954	1,048	Bebas Gejala Multikolieneritas
Motivasi Kerja	0,954	1,048	Bebas Gejala Multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil 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 Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,682	0,465

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,682 yang menunjukan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,465 menunjukan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja (Y)	6,884
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,369
Motivasi Kerja (X_2)	0,490

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et}$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Motivasi Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

Y = 6,884 + 0,369 (X_1) + 0,490 (X_2), artinya:

1. **Koefisien konstanta (Y)**

   Variabel Kinerja sebesar 6,884 satu-satuan jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. **Koefisien regresi X_1**

   Jika jumlah Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,369 satu satuan

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akanmeningkat sebesar 0,490 satu satuan.

Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja	0,682[a]	0,465

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,465 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 46,5% dan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukan arah

hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja	0,682[a]	0,465

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,465 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 46,5% dan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R

menunjukan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 HasilUji t

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan TransformasionalterhadapKinerja(Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) tidak berpengaruhterhadap Kinerja (Y) PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Ha : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruhterhadapKinerja (Y)PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$maka Ho ditolak Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$maka Ho diterima

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.17

Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	5,511	1,987	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha(5%) dan tingkat derajat kebebasan dk (dk = 88-2=86), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,987.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian t_{hitung} 5,511 > t_{tabel}1,987 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis I : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Kalirejo LestariLampung Tengah.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Ho : Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja(Y)PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Ha : Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)PT.Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan : Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$maka Ho diterimaJika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.18 Hasil Uji t Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja (X2)	6,497	1,987	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk (dk = 88-2 =86), sehingga diperoleht$_{tabel}$ sebesar 1,986.

Berdasarkan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian t_{hitung} 6,497> t_{tabel} 1,987 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis II : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

4.5.2 Hasil Uji F (X_1X_2Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antaravariabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT.Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Ha = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut :Jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima Jika nilai F_{hitung} < F_{tabel} maka Ho diterima dan Ho ditolakJika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagaiberikut :

Tabel 4.19 Hasil Uji F

Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)	36,913	3,10	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,913 sedangkan F_{tabel} dengan α= 0,05 dan df1= k-1 (3-1=2) dan df2 n-k (88-3= 85) adalah 3,10. Jadi nilai F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 36,913>3,10 maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis III : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja (Y) PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah. Bahwasannya ketika pimpinan dapat memberi dukungan dan contoh kepada karyawannya untuk bisa bekerja dengan mengimplementasikan visi misi yang diinginkan pimpinan maka hasil kerja yang diinginkan dapat tercapai dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Novitasari dkk (2016), menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikkan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.Hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian Novitasari dkk (2016), bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variable Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah. Bahwasannya ketikapimpinan dapat memberikan motivasi kepada karyawannya baik berupa financial maupun nonfinancial serta

pimpinan bisa menjaga hubungan komunikasi yang baik dengan karyawannya dengan begitu akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Azizil Bana (2016), Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan

seseorang bertingkah laku, memberikan arah dan mengatur tingkah laku, serta menentukan tingkah laku menuju kepada tujuan tertentu. Jika perilaku seseorang disertai adanya motivasi yang tinggi, makamenghasilkan kinerja yang memuaskan.

Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), bahwa Motivasi Kerjaberpengaruh terhadap Kinerjakaryawan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan MotivasiKerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah. Ketika pemimpin dapat mempengaruhi dan mengkoordinasikan bawahannya dengan cara memberikan arahan dan penyampaian komunikasi yang baik serta peran pemimpin dalam memotivasikan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi maka dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Septyan (2017), menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut dan Menurut Latief (2018), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dkk (2016), menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Italiani (2018) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Nyakongo(2015), menyatakan bahwa Motivasi Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan.