

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya, yaitu untuk melakukan pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi karakteristik responden yang menjadi objek dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi beberapa karakteristik antara lain seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pekerjaan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung yang berjumlah 60 orang.

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

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

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Laki-laki	36	60%
2	Perempuan	24	40%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin dari responden lebih didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 36 orang atau 60% dan responden perempuan yaitu sebanyak 24 orang atau 40% dari total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>NO</b>	<b>USIA</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	17 – 25 tahun	30	50%
2	26 – 35 tahun	21	35%
3	36 – 45 tahun	5	8%
4	46 – 55 tahun	4	7%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik umur dari responden lebih didominasi oleh responden dengan umur 17 – 25 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 50%, kemudian responden dengan umur 26 – 35 tahun sebanyak 21 orang atau 35%, kemudian responden dengan umur 36 – 45 tahun sebanyak 5 orang atau 8% dan responden dengan umur 46 – 55 tahun sebanyak 4 orang atau 7% dari total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>NO</b>	<b>TINGKAT PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	SMA	30	50%
2	Akademi (D3)	15	25%
3	S1	13	22%
4	S2	2	3%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden lebih didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan (SMA), yaitu sebanyak 30 orang atau 50%, kemudian responden dengan tingkat Pendidikan Akademik (D3) sebanyak 15 orang atau 25%, kemudian responden dengan tingkat Pendidikan (S1) sebanyak 13 orang atau 22% dan responden dengan tingkat pendidikan (S2) sebanyak 2 orang atau 3% dari total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

<b>NO</b>	<b>TINGKAT PEKERJAAN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Apoteker	2	3%
2	Supervisor	58	97%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik tingkat pekerjaan responden lebih didominasi oleh responden dengan tingkat Pekerjaan Apoteker dan, yaitu sebanyak 2 orang atau 3%, kemudian responden dengan tingkat Pekerjaan Supervisor sebanyak 58 orang atau 97%, kemudian responden dari total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

#### **4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden**

Berikut ini hasil jawaban responden atas kuesioner mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Pimpinan tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.	20	30	26	43	12	20	2	3	0	0
2	Pimpinan kurang memberikan teladan yang baik bagi karyawannya.	21	35	30	50	9	15	0	0	0	0
3	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.	20	30	24	40	14	23	2	3	0	0
4	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.	15	25	27	45	16	23	1	2	1	2
5	Pimpinan memberikan semangat bagi para karyawan.	16	27	22	37	18	30	4	6	0	0
6	Pimpinan selalu berperan meningkatkan penggunaan segala sumber daya manusia yang ada.	3	5	25	42	27	45	4	6	1	2
7	Pimpinan memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada karyawan.	8	13	22	37	20	33	8	13	2	3

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden Gaya Kepemimpinan Transaksional, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu “Pimpinan kurang memberikan teladan yang baik bagi karyawannya ” sebanyak 21 orang atau 35% dari total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.	14	23	25	42	17	29	4	6	0	0
2	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan.	15	25	20	30	24	40	1	2	0	0
3	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang layak bagi karyawannya.	6	16	31	52	18	30	3	5	2	3
4	Perusahaan memberikan tunjangan, seperti hal-nya tunjangan kesehatan, tunjangan kerja konsumsi dan tunjangan hari raya (THR).	16	27	27	45	17	28	0	0	0	0
5	Perusahaan memberikan tunjangan transport untuk semangat kerja.	7	12	18	30	27	45	8	13	0	0
6	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja	14	23	30	50	13	22	2	3	0	0

	yang baik.										
7	Perusahaan memberikan peluang kerja bagi karyawan yang mempromosikan di daerah lainnya.	6	10	24	40	28	46	1	2	1	2

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden Motivasi Kerja diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 4 yaitu “Perusahaan memberikan tunjangan, seperti halnya tunjangan kesehatan, tunjangan kerja konsumsi dan tunjangan hari raya (THR)” sebanyak 16 orang atau 27% dari total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saudara/i mampu menyelesaikan beban kerja yang banyak sesuai dengan waktu yang ditentukan.	15	25	21	35	23	38	1	2	0	0
2	Saudara/i dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	6	10	31	52	18	30	3	5	2	3
3	Saudara/i selalu mengutamakan standar kerja yang ditetapkan perusahaan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.	17	28	26	43	17	28	8	13	0	0
4	Saudara/i dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	7	12	18	30	27	45	8	13	0	0

5	Saudara/i mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan sampai tercapai.	15	25	30	50	3	5	2	3	0	0
6	Saudara/i masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan.	6	10	25	42	27	45	1	2	1	2
7	Saudara/i mampu bekerja secara individu dan kelompok.	10	17	30	50	19	32	1	2	0	0

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 3 yaitu “Saudara/i selalu mengutamakan standar kerja yang ditetapkan perusahaan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal” sebanyak 17 orang atau 28% dari total keseluruhan responden sebanyak 60 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil pengolahan dari instrument dan data yang diterima setelah proses penyebaran kuesioner.

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi dari suatu instrument penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dimana uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah:

- Apabila  $\text{sig} < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka instrument valid
- Apabila  $\text{sig} > \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 uji validitas kuesioner Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan transaksional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan Transaksional dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2018



Berdasarkan tabel 4.9 uji validitas kuesioner Motivasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Motivasi Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

PERNYATAAN	SIG	ALPHA	KONDISI	SIMPULAN
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 uji validitas kuesioner Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig kurang dari nilai alpha (0,05), dimana nilai sig dari keseluruhan item pernyataan adalah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

#### **4.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau handal, maksud dari reliable adalah jika suatu instrument tersebut diujikan berulang-ulang, maka hasilnya akan sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) dengan tabel interpretasi koefisien r sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Daftar Interpretasi Koefisien r**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
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

Sumber: Sugiyono (2012, p.87)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel di atas, maka dapat dilihat hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Alpha</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,728	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,737	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai r alpha gaya kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 0,728 dengan reliable tinggi, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,737 dengan reliable tinggi, dan Kinerja karyawan sebesar 0,739 dengan reliable tinggi, data dapat dilihat pada lampiran 8.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

Pada bagian ini untuk menganalisis dalam penelitian tersebut, yang meliputi uji multikolinieritas, linieritas, dan normalitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Bila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Bila nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10,00$  maka terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai Vif	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,969	1,032	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,969	1,032	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance 0,096 dan nilai VIF 1,032. Artinya, karena nilai VIF  $< 10,00$  dan tolerance mendekati 1, maka dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

### 4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Rumusan hipotesis:

Ho = Model regresi berbentuk linier.

Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.

b. Kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak apabila  $\text{sig} < 0,05$  yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila  $\text{sig} > 0,05$  yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F	Sig	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja karyawan	0,748	0,698	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,612	0,820	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data diolah, 2018

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan Kinerja (Y) sebesar 0,698 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan hasil nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,820 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Pada bagian ini akan didiskusikan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

##### 4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Nilai Kolerasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,432	0,186

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat nilai koefisien korelasi R menunjukkan tingkat hubungan antara variabel yaitu sebesar 0,432 dan Koefisien determinasi R square sebesar 0,186 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), sebesar 18,6% sedangkan sisanya 81,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen yang diperlukan untuk pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

	<b>B</b>	<b>Std.Error</b>
Constanta	1,080	1,308
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,024	0,038
Motivasi Kerja (X2)	0,936	0,038

Sumber : Data diolah, 2018

Model persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + et$$

Berdasarkan tabel 4.26, maka model persamaannya menjadi:

$$Y = 1.080 + 0,024X_1 + 0,936X_2 + et$$

Keterangan:

- Y = Nilai estimasi Y atau Kinerja
- a = Konstanta
- X1, X2, Xn = Nilai variabel independen
- b1, b2, bn = Koefisien regresi X1, X2, Xn
- et = Error term

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,080 menunjukkan bahwa jika tidak ada skor Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y) pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung adalah sebesar 1,080.
- b. Koefisien regresi untuk X1 (Gaya Kepemimpinan Transaksional) sebesar 0,024 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Gaya Kepemimpinan Transaksional), maka akan meningkatkan Kinerja (Y) pada karyawan Antarmitra Sembada Bandar Lampung sebesar 0,024.
- c. Koefisien regresi untuk X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,936 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Motivasi Kerja), maka akan meningkatkan Kinerja (Y) pada karyawan Antarmitra Sembada Bandar Lampung sebesar 0,936.

- d. Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,025. Sedangkan untuk seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,953.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini akan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f sebagai berikut:

##### 4.5.1 Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah, suatu variabel X masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel Y. Uji t dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Untuk menguji uji t, perlu diketahui nilai dari  $t_{tabel}$  sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus  $df = n - 2$  dimana n (responden) dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, maka  $df = 60 - 3 = 57$  sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,672.

Kriteria pengujian uji t dilakukan dengan:

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Atau

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

#### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

Berikut ini hasil uraian dari pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Ho = Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

Ha = Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	Sig	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	2,783	0,007	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub> sig < 0,05	Ho ditolak

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) memiliki nilai t<sub>hitung</sub> 4,209 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> 1,672 dan nilai sig 0,007 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

**b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.**

Berikut ini hasil uraian dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Ho = Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.



Ha = Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

VARIABEL	T <sub>hitung</sub>	Sig	KONDISI	SIMPULAN
Motivasi Kerja (X2)	1,939	0,058	t <sub>hitung</sub> < t <sub>tabel</sub> sig > 0,05	Ho diterima

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t<sub>hitung</sub> 1,939 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> 1,672 dan nilai sig 0,058 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan Ho diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Untuk menguji F, perlu diketahui nilai dari F<sub>tabel</sub> sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$  dimana n (responden) dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat yaitu 3, maka  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 60 - 3 = 57$  sehingga diperoleh nilai F<sub>tabel</sub> sebesar 2,77.

Ho = Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

Ha = Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

Kriteria pengujian uji F dilakukan dengan:

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima

Atau

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

Variabel	$F_{hitung}$	Sig	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja	6,530	0,003	$F_{hitung} > F_{tabel}$  $sig < 0,05$	Ho ditolak

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  6,530 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  2,77 dan nilai sig 0,003 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

Hasil jawaban dari pertanyaan pertama dalam rumusan masalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Antarmitra Sembada di Bandar Lampung dapat dilihat pada hasil pengujian pengumpulan data diatas, sebagai berikut:

### **4.6.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor gaya kepemimpinan transaksional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan dari faktor Gaya kepemimpinan transaksional karyawan, maka akan berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufan Pradana (2016) memiliki hasil dimana variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang terdiri dari gaji, tunjangan, asuransi, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Katim (2016) dan Cucu Wiliyawati (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4.6.3 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Antarmitra

Sembada Bandar Lampung, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan dari keseluruhan faktor-faktor yang ada yaitu gaya kepemimpinan transaksional, dan motivasi kerja, maka akan berdampak positif atau meningkatkan terjadinya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan (2013) memiliki hasil dimana variabel Gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.