

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Autasia Stockfeed. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	26	70,3%
Perempuan	11	21,6%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Autasia Stockfeed banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 26 orang atau sebesar 70,3%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Kayawan PT. Autasia Stockfeed adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	27	73%
31 Tahun – 40 Tahun	8	21,6%
41 Tahun – 50 Tahun	2	5,4%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Autasia Stockfeed yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 73%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT Autasia Stockfeed adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	14	37,8%
DIPLOMA	5	13,5%
S1	18	48,6%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Autasia Stockfeed. yang paling banyak S1 sebanyak 18 orang atau sebesar 48,6%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Autasia Stockfeed adalah sebagai berikut

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	23	62,2%
3 – 4 Tahun	10	27%
5 – 6 Tahun	3	8,1%
> 7 Tahun	1	2,7%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Karyawan PT. Autasia Stockfeed Berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 62,2%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan mengambil keputusan										
	Pemimpin saya selalu bersikap adil terhadap pengambilan keputusan	1	2,7%	12	32,4%	20	54,1%	4	10,8%	0	0%
2	Pemimpin saya bersikap bijaksana dalam pengambilan keputusan	1	2,7%	10	27,0%	20	54,1%	6	16,2%	0	0%
3	Kemampuan memotivasi										
	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan agar pencapaian tujuan lebih baik	4	10,8%	8	21,6%	20	54,1%	4	10,8%	1	2,7%
4	Pimpinan memberikan pujuan atau harapan ketika karyawan bekerja dengan baik.	5	13,5%	12	32,4%	16	43,2%	4	10,8%	0	0%
5	Kemampuan mengendalikan bawahan										
	Pimpinan saya mempengaruhi cara pandang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.	1	2,7%	10	27,0%	20	54,1%	6	16,2%	0	0%
6	Pimpinan dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.	6	16,2%	11	29,7%	18	48,6%	2	5,4%	0	0%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 6 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1,2,5 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Need for Achievement (Keberhasilan)										
	Saya akan merasakan kepuasan kerja dalam penyelesaian tugas yang sulit.	1	2,7%	6	16,2%	24	64,9%	4	10,8%	2	5,4%
2	Saya mencoba dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya dari masa lalu	1	2,7%	10	27,0%	20	54,1%	6	16,2%	0	0%
3	Need for Affiliation (Afiliasi)										
	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan bekerja.	3	8,1%	13	35,1%	16	43,2%	5	13,5%	0	0%
4	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.	1	2,7%	12	32,4%	20	54,1%	4	10,8%	0	0%
5	Need for power (Kekuasaan)										
	Saya menikmati persaingan dan kemenangan.	1	2,7%	10	27,0%	20	54,1%	6	16,2%	0	0%
6	Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa disekitar saya.	3	8,1%	10	27,0%	21	56,8%	3	8,1%	0	0%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 dan 6 yaitu dengan jumlah 3 responden sebanyak responden dan yang terkecil pada pernyataan 1,2,4,5 yaitu dengan jumlah 1 responden

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pencapaian Target Yang Dilakukan										
	Karyawan menyanggupi target pekerjaan yang ditentukan oleh	3	8,1%	14	37,8%	14	37,8%	6	16,2%	0	0%

	perusahaan										
2	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sangat mendukung aktivitas kerja	5	13,5%	14	37,8%	14	37,8%	4	10,8%	0	0%
3	Pencapaian Yang Disesuaikan Dengan Kemampuan pekerjaan										
	Karyawan dapat menyesuaikan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target.	1	2,7%	10	27,0%	20	54,1%	4	10,8%	2	5,4%
4	Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan.	2	5,4%	13	35,1%	18	48,6%	6	16,2%	0	0%
5	Kemampuan Karyawan Dalam Menggunakan Waktu Kerja Yang Efektif										
	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat apabila ada target pekerjaan	3	8,1%	13	35,1%	18	48,6%	3	8,1%	0	0%
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	2	5,4%	13	35,1%	19	51,4%	2	5,4%	1	2,7%
7	Keterampilan Karyawan Dalam Mengelola Konflik										
	Karyawan mempunyai cara yang berbeda dalam menghadapi konflik yang terjadi di perusahaan.	1	2,7%	10	27,0%	21	56,8%	5	13,5%	0	0%
8	Karyawan dapat menyelesaikan konflik dilakukan dengan cara yang baik	2	5,4%	12	32,4%	17	45,9%	6	16,2%	0	0%
9	Kecepatan Melakukan Pekerjaan										
	Karyawan mampu menjalankan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.	4	10,8%	12	32,4%	18	48,6%	3	8,1%	0	0%
10	Karyawan mampu menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan.	6	16,2%	10	27,0%	18	48,6%	5	13,5%	0	0%
11	Profesionalisme Dalam Melakukan Pekerjaan										
	sikap yang diberikan pimpinan kepada saya sudah dirasakan baik.	4	10,8%	8	21,6%	20	54,1%	4	10,8%	1	2,7%
12	Karyawan selalu menghargai dalam hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan lain.	5	13,5%	12	32,4%	16	43,2%	4	10,8%	0	0%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu

sebanyak 6 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 7 yaitu dengan jumlah 1 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

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	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Gaya Kepemimpinan (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,002	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	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas 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	0,001	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	0,019	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,671	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi (X2)	0,720	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,881	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,671 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,720 untuk variabel Motivasi (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,881 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	0,292	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Terhadap Kinerja	0,105	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,292 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,105 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,472	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi (X2)	0,311	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,293	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,472 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,311 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,293 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	3,007	10	VIF<10	Tidak ada gejala

				mutikolinieritas
Motivasi	3,007	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.14 coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = 3,007 dan nilai VIF variabel Motivasi (X2) = 3,007. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	1,242	0,775
Gaya Kepemimpinan	1,160	0,003
Motivasi	0,823	0,029
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,843	
R Square (Determinasi)	0,711	

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,711 artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,1% dan sisanya 28,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,843 berada pada rentan 0,8000 – 0,10000

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,242 + 1,160X1 + 0,823X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,242 yang berarti bahwa tanpa adanya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2), maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 1,242 satuan.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1)
Jika Gaya Kepemimpinan (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,160 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi (X2)
Jika Motivasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,823 satu satuan

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Pasial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Terhadap Kinerja	0,029	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai $\text{sig} (0,03) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai $\alpha (0,05)$ dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi (X2) diperoleh nilai $\text{sig} (0,029) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Austasia Stockfeed

Ha : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Austasia Stockfeed

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Sig
0,000

Sumber: Data diolah tahun 2021

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. Austasia Stockfeed

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Austasia Stockfeed adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir S1 dan masa kerja 0 – 2 Tahun

4.6.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Sebagai variable penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan merupakan sarana yang digunakan pemimpin untuk menangani bawahan guna mencapai tujuan atau sasaran yang sudah menjadi komitmen bersama Dena Aprilia (2018) sedangkan menurut Elvina Walsa (2015) Gaya kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi, dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Diperkuat dengan penelitian dari Maaruf (2019) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Gaya Kepemimpinan yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pembahasan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Sagita (2018) Motivasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2018) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Aziz (2018) pula menjelaskan bahwa Motivasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Maka ditarik kesimpulan, semakin baiknya pengelolaan Motivasi di suatu perusahaan akan membuat Kinerja Karyawan menjadi stabil dan berjalan baik.

4.6.3 Pembahasan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Terdapat hubungan positif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Menurut Latief (2019) Gaya Kepemimpinan sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan

nilai dan tujuan organisasi. Billy Tamarindang (2017) motivasi merupakan hasrat dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Maaruf (2019) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Aziz (2018) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan, bahwa Komitmen dan Motivasi di suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawannya dimana jika karyawan Komitmennya tinggi maka dia akan berkerja lebih baik dari sebelumnya. Dan juga Motivasi yang kuat didalam suatu perusahaan sangat membantu untuk memperoleh kesuksesan dan pencapaian target perusahaan.