

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, 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 PTPN 7 Bekri Lampung Tengah yang berjumlah 48 karyawan. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	54,2
2	Perempuan	22	45,8
Total		48	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	25	52,1
2	31 – 40	15	31,3
3	41 – 50	8	16,7
Total		48	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20 - 30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah didominasi oleh guru yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 25 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	12	25,0
2	Sarjana	36	75,0
Total		48	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah didominasi oleh guru yang pendidikannya Sarjana sebanyak 36 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 48 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4

**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
(X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan PTPN 7 memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik.	10	20,8	26	54,2	9	9,0	3	6,3	0	0,0
2	Pimpinan dapat menumbuhkan rasa percaya diri karyawan untuk bekerja lebih baik.	11	22,9	30	62,5	6	12,5	1	2,1	0	0,0
3	Pimpinan dapat membangkitkan antusias karyawan untuk bekerja.	12	25,0	25	52,1	9	18,8	2	4,2	0	0,0
4	Pimpinan merupakan panutan karyawan di dalam perusahaan.	13	27,1	29	60,4	5	10,4	1	2,1	0	0,0
5	Pimpinan memberikan petunjuk bagi karyawan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	13	27,1	30	62,5	5	10,4	0	0,0	0	0,0
6	Pimpinan mendorong karyawan untuk menggunakan kreatifitasnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	12	25,0	30	62,5	6	12,5	0	0,0	0	0,0
7	Pemimpin selalumendorong karyawan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	20,8	26	54,2	9	18,8	3	6,3	0	0,0
8	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri karyawan.	11	22,0	30	62,5	6	12,5	1	2,1	0	0,0
9	Pemimpin berupaya mendengarkan keluhan yang di alami karyawan dalam pekerjaanya.	12	25,0	25	52,1	9	18,8	2	4,2	0	0,0
10	Pimpinan memberikan nasihat pada karyawan untuk pengembangan diri karyawan.	13	27,1	29	60,4	5	10,4	1	2,1	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 48 responden, pernyataan 4, 5 dan 10 mengenai “Pimpinan merupakan panutan karyawan di dalam perusahaan, Pimpinan memberikan petunjuk bagi karyawan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan dan Pimpinan memberikan nasihat pada karyawan untuk pengembangan diri karyawan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 27,1%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan.	10	20,8	26	54,2	9	18,8	3	6,3	0	0,0
2	Saya dapat menerima semua tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan baik.	11	22,9	30	62,5	6	12,5	1	2,1	0	0,0
3	Saya memiliki motivasi kerja yang baik.	12	25,0	25	52,1	9	18,8	2	4,2	0	0,0
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.	13	27,1	29	60,4	5	10,4	1	2,1	0	0,0
5	Setiap pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan prosedur yang ada.	13	27,1	30	62,5	5	10,4	0	0,0	0	0,0
6	Seluruh karyawan selalu antusias mengikuti pelatihan yang dibeikan perusahaan.	12	25,0	30	62,5	6	12,5	0	0,0	0	0,0
7	Mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.	7	14,6	33	58,8	6	12,5	2	4,2	0	0,0
8	Saya dapat mengembangkan diri dengan baik dalam menjalankan pekerjaan.	7	14,6	34	70,8	5	10,4	2	4,2	0	0,0

9	Saya memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya.	13	27,1	31	64,6	3	6,3	1	2,1	0	0,0
10	Saya bertindak tanpa menyusahkan karyawan lain untuk menjalankan pekerjaannya.	9	18,8	33	68,8	4	8,3	2	4,2	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 4, 5 dan 9 mengenai “Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, Setiap pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan prosedur yang ada dan Saya memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya” mendapat respon tertinggi yaitu 13 orang atau 27,1% dengan menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	PTPN 7 Bekri Lampung Tengah memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin.	13	27,1	30	62,5	5	10,4	0	0,0	0	0,0
2	Keputusan terhadap penempatan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan.	12	25,0	30	62,5	6	12,5	0	0,0	0	0,0
3	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.	7	14,6	33	68,8	6	12,5	2	4,2	0	0,0
4	Fasilitas yang disediakan instansi mempermudah pencapaian kerja.	7	14,6	34	70,8	5	10,4	2	4,2	0	0,0
5	Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.	14	29,2	16	33,3	17	35,4	1	2,1	0	0,0

6	Perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik.	12	25,0	20	41,7	13	27,1	3	6,3	0	0,0
7	Mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi	19	39,6	20	41,7	9	18,8	0	0,0	0	0,0
8	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang telah ditentukan oleh PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.	9	18,8	27	56,3	10	20,8	2	4,2	0	0,0
9	Karyawan tidak pernah meninggalkan jam kerjanya.	9	18,8	20	41,7	13	27,1	4	8,3	2	4,2
10	Penyelesaian pekerjaan lebih efisien dengan perencanaan kerja.	4	8,3	13	27,1	21	43,8	10	20,8	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 7 mengenai “Mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 19 orang atau 39,6%.

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 21.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

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 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	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	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,012	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variable gaya kepemimpinan transformasional (X₁) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel budaya organisasi (X₁) dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,014	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,014	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,006	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,014	0,05	Sig < alpha	Valid

Pernyataan 8	0,014	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel motivasi kerja (X_2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
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	0,006	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 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,900	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X ₂)	0,744	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,453	Sedang

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₂) sebesar 0,900 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kinerja Karyawan (X₁) sebesar 0.453.

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 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho :model regresi berbentuk linier.

Ha :model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

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

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,528	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja (X ₂)	0,318	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,528 lebih besar dari 0,05 yang berarti H₀ diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,318 lebih besar dari 0,05 yang berarti H₀ diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

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

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,326	3,068	Tidak Ada Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,326	3,068	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

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 Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1),

motivasi kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)
0,774	0,599

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,774 artinya tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,599 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,599 atau 59,9%. Sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	9,426	2,511
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0.131	0.131
Motivasi Kerja (X_2)	0.643	0.101

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,426 + 0,131 X_1 + 0,643 X_2$$

Keterangan :

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

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 9,426 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada PTPN 7 Bekri Lampung Tengah adalah sebesar 9,426 apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,131$ menyatakan bahwa setiap penambahan Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah sebesar 0,131 satuan.
- Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,643$ menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah sebesar 0,643 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.16

**Hasil Uji Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,321	0.05	Sig > Alpha	Tidak Berpengaruh
Motivasi Kerja (X ₂)	0,000	0.05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional(X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₀ :Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.

H_a :Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) bahwa nilai nilai sig (0,321) > 0,05 maka H₀ diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.

2. Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₀: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.

H_a: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variable Motivasi Kerja (X_2) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Motivasi Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.

H_a : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai Sig < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.

4.6 Pembahasan

- 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah, hal ini menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional yang ada tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah, dengan adanya Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik tidak berdampak pada meningkatkan kinerja Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.
- 2) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah, hal ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan Kinerja Kerja karyawan, dengan adanya Motivasi Kerja akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan kinerja Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah.
- 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Bekri Lampung Tengah, hal ini menjelaskan bahwa kesesuaian anatara visi dan misi PTPN 7 Bekri Lampung Tengah dapat terlaksana dengan baik apabila Kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan maksimal.

Maksimalnya kinerja kerja dapat dibentuk dari berbagai faktor seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja.