

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### 1. Deskripsi Latar Objek Penelitian

Dahulu pada tahun 1970 Mayangkara Grup merupakan perusahaan minyak tanah eceran. Kemudian pada tahun 1980 telah memiliki beberapa agen minyak tanah disekitar perusahaan. Pada tahun 1986 Perasahaan Mayangkara mendirikan radio Mayangkara yang kemudiaan diteruskan dengan berdirinya berapa radio lainnya. pada tahun 1990 Mayangkara mendirikan beberapa SPBU didaerah Blitar. Tahun 2007 seiring dengan kebijakan pemerintah mensosialisasikan kompor gas, akhirnya Mayangkara menjadi agen gas LPG dan mendirikan sebuah perusahaan retester yaitu perusahaan PT. Rama Manggala Gas Inti. Mayangkara Grup merupkan perusahaan besar (holding company) yang mampu mengelola beberapa usaha diantaranya: Gas LPG, SPBU, SPPBE, Radio, Kegiatan Sosial, Restaurant dan juga Perumahan. Selain itu Mayangkara Grup juga mempunyai usaha dibidang lainnya yaitu dibidang sosial ada Mayangkara Foundation.

PT. Manggala Jaya Gas merupakan perusahaan agen gas LPG 3 kg dari Mayangkara Grup yang berada dijalan Mayor Sujadi Timur No. 22B Plosokandang, Kedungwaru9, Tulungagung. PT. Manggala Jaya Gas merupakan agen gas LPG 3 kg untuk wilayah Tulungagung yang meliputi kecamatan Boyolangu, Sumber Gempol, Sendang, Gondang, Kauman.,

Pucanglaban, Ngunut, Kedungwaru, Karangrejo, Rejo Tangan, Ngantru dan Bandung. Selain itu PT. Manggala Jaya Gas juga mempunyai sebuah unit bengkel kendaraan yang bertugas untuk perawatan dan juga servis ritin armada kendaraan pengirim gas LPG 3kg untuk PT. Manggala Jaya Gas.

Visi dan Misi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Visi

- a) Menjadikan perusahaan yang berkelas dunia, sehat menyehatkan (pemegang saham sehat, kebutuhan tercukupi dan persaingan secara sehat) serta mensejahterakan.
- b) Mampu memberikan manfaat di dunia dan diakhirat melalui manajemen program dan kinerja perusahaan.

b. Misi

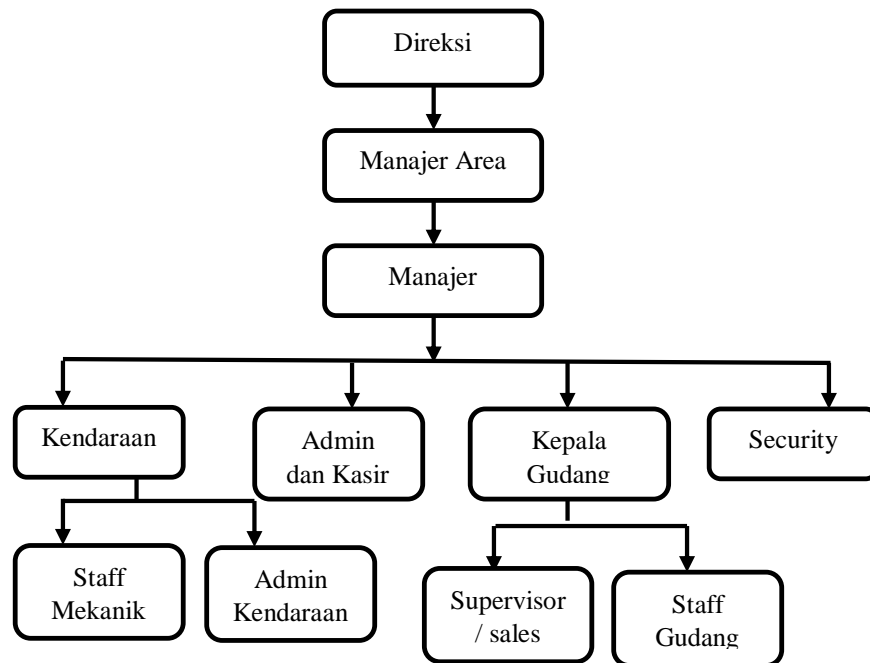
- a) Menjalankan usaha berdasarkan nilai-nilai kebenaran yang telah disepakati serta bersifat profit oriented (komersial).

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara pimpinan dan karyawan, sehingga jelas kedudukan, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing karyawan yang bermanfaat untuk menjamin kelancaran kegiatan dari fungsi masing-masing dalam organisasi perusahaan. Struktur organisasi PT. Manggala Jaya Gas berbentuk garis, dimana kekuasaan dan tanggung jawab berada disetiap tingkat pimpinan dari yang teratas sampai terendah atau

pelaksanaan perintah berjalan secara vertikal mengikuti garis yaitu dari atas ke bawah. Berikut ini gambar struktur organisasi pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung :

**Tabel 4.1**



(Sumber : PT. Manggala Jaya Gas, 2013)

### 3. Uraian Tugas

dalam penelitian ini sumber data ada dua :

#### 1. Direksi

Sebagai pemilik dari perusahaan yang memiliki kewenangan penuh atas pengurusan dan hal-hal terkait kepentingan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.

#### 2. Manajer Area

Bertugas sebagai pimpinan dari beberapa unit usaha dari suatu wilayah.

### 3. Manajer

Bertugas sebagai pimpinan dari unit perusahaan tersebut. Atau sebagai Pengambilan keputusan, membuat rencana, menyusun organisasi, pengarahan organisasi, pengendalian, penilaian dan pelaporan suatu kegiatan perusahaan.

### 4. Manajer Kendaraan

Bertugas untuk menyiapkan dan mengkoordinir seluruh armada kendaraan mulai dari kondisi kendaraan dan juga surat-surat kendaraan.

### 5. Staff Mekanik

Bertugas memperbaiki armada kendaraan apabila terjadi kerusakan dan juga melakukan servis rutin setiap seminggu sekali pada armada kendaraan.

### 6. Admin Kendaraan

Bertugas mengondisikan dan mencatat kegiatan bengkel, mulai dari laporan servis, pergantian sparepart sampai dengan pengecekan kondisi kendaraan.

### 7. Admin

Bertugas sebagai costumer servis atau menerima telpon dari para konsumen yang ingin komplain atau memesan gas LPG. Mengelola dan entry data perusahaan baik itu penjualan, penerimaan maupun alokasi gas LPG dan juga melakukan arsip data.

#### 8. Kepala Gudang

Bertugas untuk mengatur dan mengawasi stok gudang yang meliputi barang keluar dan barang masuk.

#### 9. Supply Gudang

Bertugas mengambil barang dari SPBE untuk di stock pada gudang.

#### 10. SPV / Sales

Bertugas membongkar barang yang datang dari kendaraan Supply gudang dan juga menata barang ke kendaraan untuk didistribusikan.

## 2. Identitas Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan angket sebanyak 35 yang diisi oleh 35 responden, dimana respondennya adalah seluruh karyawan PT. Manggala Jaya Gas dari admin, kasir, sales, kepala gudang, staff mekanik. Analisis identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari keterangan berikut ini :

**Tabel 4.2**

#### JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	25	71.4	71.4	71.4
	PEREMPUAN	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel jenis kelamin responden di atas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah terbesar yakni sebanyak 25 responden (71,4%). Sedangkan jumlah responden perempuan yakni sebanyak 10 responden (28,6%).

**Tabel 4.3**

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	2.9	2.9	2.9
	22	1	2.9	2.9	5.7
	23	2	5.7	5.7	11.4
	24	4	11.4	11.4	22.9
	25	9	25.7	25.7	48.6
	26	2	5.7	5.7	54.3
	27	3	8.6	8.6	62.9
	28	4	11.4	11.4	74.3
	29	2	5.7	5.7	80.0
	31	2	5.7	5.7	85.7
	32	1	2.9	2.9	88.6
	33	3	8.6	8.6	97.1
	37	1	2.9	2.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel umur responden di atas diketahui bahwa responden yang berumur 19 tahun sebanyak 1 orang (2,9%). Kemudian responden berumur 22 tahun sebanyak 1 orang (2,9%). Responden berumur 23 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Responden berumur 24 tahun sebanyak 4 orang (11,4%). Responden berumur 25 tahun sebanyak 9 orang (25,7%). Responden berumur 26 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Responden berumur 27 tahun sebanyak 3 orang (5,7%). Responden berumur 28 tahun sebanyak 4 orang (11,4%). Responden berumur 29 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Responden berumur 31 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Responden berumur 32 tahun sebanyak 1 orang (2,9%). Responden berumur 33 tahun sebanyak 3 orang (8,6%). Responden berumur 37 tahun sebanyak 1 orang (2,9%).

**Tabel 4.4**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK	23	65.7	65.7	65.7
	S1	9	25.7	25.7	91.4
	D1	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel di atas dapat diketahui sebanyak 21 orang responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Kemudian sebanyak 9 orang responden memiliki latar belakang pendidikan S1. Terakhir responden yang memiliki latar belakang pendidikan D1 hanya sebanyak 3 orang.

**Tabel 4.5****POSISI**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ADMIN	9	25.7	25.7	25.7
	SALES	6	17.1	17.1	42.9
	SOPIR	6	17.1	17.1	60.0
	STAFF MEKANIK	4	11.4	11.4	71.4
	STAFF GUDANG	3	8.6	8.6	80.0
	SEKURITI	6	17.1	17.1	97.1
	KEPALA GUDANG	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel posisi responden di atas diketahui sebanyak 9 orang (25,7%) merupakan admin. Sebanyak 6 orang (17,1%) merupakan sales. Kemudian sebanyak 6 orang responden (17,1%) merupakan sopir. Lalu 4 orang responden (11,4%) sebagai staff mekanik. Sebanyak 3 orang (8,6%) sebagai staff gudang. Kemudian 6 orang (17,1%) sebagai sekuriti. Dan terakhir 1 orang (2,9%) sebagai kepala gudang.

## **B. Hasil Uji Analisis.**

### **1. Deskripsi Data Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Tabel 4.6

Statistics				
		Gaya_kepemimpinan	Motivasi	kinerja_karyawan
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		20.2857	21.4571	21.6571
Std. Error of Mean		.46666	23.000	.43761
Median		21.00	23.00	23.00
Mode		22	24	19 <sup>a</sup>
Std. Deviation		2.76077	2.92397	2.588
Variance		7.622	8.550	6.703
Skewness		.369	-.609	-.299
Std. Error of Skewness		.398	.398	.398
Kurtosis		-.497	-.901	-1.710
Std. Error of Kurtosis		.778	.778	.778
Range		11	10	7
Minimum		16	16	18
Maximum		27	26	25
Sum		710	751	758
Percentiles	10	18.00	19.00	19.00
	20	21.00	23.00	23.00
	25	22.00	24.00	24.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Analisis:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah di proses) adalah 35 buah, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata gaya kepemimpinan (20,2857), motivasi (21,4571), dan kinerja karyawan (21,6571).

- c. Standar kesalahan rata-rata atau *Std.Error of Mean* untuk gaya kepemimpinan (,46666), motivasi (,49424), dan kinerja karyawan (,43761).
- d. *Median* adalah angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Untuk gaya kepemimpinan (21,0000), motivasi (23,0000), dan kinerja karyawan (23,0000).
- e. *Mode* atau modus adalah fenomena yang paling banyak terjadi. Nilai modus gaya kepemimpinan (22,00), motivasi (24,00), dan kinerja karyawan (19,00).
- f. *Std.Deviation* adalah suatu ukuran penyimpangan. Pada penelitian ini, perbandingan antara *Mean* dan *Std. Deviation* masing-masing variabel adalah gaya kepemimpinan ( $20,2857 > 2,76077$ ), motivasi ( $21,4571 > 2,92397$ ), dan kinerja karyawan ( $21,6571 > 2,58892$ ). Berarti hasil ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*, karena  $Mean > Std. Deviation$ .
- g. *Skewness*. Ukuran *skewness* untuk gaya kepemimpinan (,369), motivasi ( -,609), dan kinerja karyawan (-,299).

Untuk penilaian, nilai *skewness* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\text{Std.Error Skewness}}$$

Dalam kasus ini, rasio *skewness* untuk:

Gaya Kepemimpinan = 0,92713567

Motivasi = -1,53015075

Kinerja Karyawan = -0,751256

- h. *Range*, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam satu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar *range* data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini *range* untuk gaya kepemimpinan (11,00), motivasi (10,00), dan kinerja karyawan (7,00).
- i. *Minimum*. Data minimum gaya kepemimpinan (16,00), motivasi (16,00), dan kinerja karyawan (18,00).
- j. *Maximum*. Data maximum teori gaya kepemimpinan (27,00), motivasi (27,00), dan kinerja karyawan (25,00).
- k. *Frequency Table*. Tabel 4.6 frekuensi menyajikan setiap nilai pada variabel yang dianalisis.

**Tabel 4.7**

Gaya_kepemimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	2.9	2.9	2.9
	17	7	20.0	20.0	22.9
	18	4	11.4	11.4	34.3
	19	3	8.6	8.6	42.9
	20	2	5.7	5.7	48.6
	21	4	11.4	11.4	60.0
	22	9	25.7	25.7	85.7
	23	1	2.9	2.9	88.6
	24	1	2.9	2.9	91.4
	25	2	5.7	5.7	97.1
	27	1	2.9	2.9	100.00
Total		35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Pada variabel gaya kepemimpinan ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 22 memiliki frekuensi muncul sebanyak 9 kali dengan presentasi sebanyak 25,7%. Berikut ini tabel hasil untuk tiap-tiap butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan:

- a. Pimpinan selalu menuntut karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

**Tabel 4.8**

Gaya kepemimpinan (X <sup>1.1.1</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	54.3	54.3	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden, 19 orang (54,3%) setuju dan 16 orang (45%) sangat setuju terhadap pertanyaan nomor 1 variabel Gaya Kepemimpinan. Artinya responden cenderung setuju bahwa pemimpin menuntut karyawan bekerja dengan lebih baik.

- b. Pemimpin akan memberikan sanksi jika karyawan melakukan kesalahan

**Tabel 4.9**

Gaya Kepemimpinan (X <sup>1.1.2</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	48.6	48.6	48.6
	3	8	22.9	22.9	71.4
	4	9	25.7	25.7	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden, 17 orang (48%) tidak setuju, 8 orang (22,9%) netral, 9 orang (25%) setuju, dan 1 orang (2,9%) sangat setuju terhadap pertanyaan nomor 2 variabel Gaya Kepemimpinan. Artinya mayoritas responden sangat tidak setuju jika pemimpin memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan.

c. Pimpinan mendengarkan pendapat atau masukan dari karyawan.

**Tabel 4.10**

Gaya kepemimpinan (X <sup>1.2.1</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	42.9	42.9	42.9
	3	6	17.1	17.1	60.0
	4	13	37.1	37.1	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa sebanyak 15 orang (42,9%) responden tidak setuju, 6 orang (17,1%) netral, 13 orang (37,1%) setuju, dan 1 orang (2,9%) sangat setuju terhadap pertanyaan nomor 3 variabel

Gaya Kepemimpinan. Artinya responden cenderung tidak setuju pemimpin mendengarkan pendapat atau masukan dari karyawan.

d. Pimpinan membebaskan karyawan untuk bekerja dengan caranya sendiri asalkan tetap mencapai hasil yang ditargetkan.

**Tabel 4.11**

Gaya Kepemimpinan (X <sup>1.2.2</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	20.0	20.0	20.0
	3	20	57.1	57.1	77.1
	4	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa sebanyak 7 orang (20%) responden tidak setuju, 21 orang (57,1%) netral, dan 7 orang (22,9%) setuju, terhadap pertanyaan nomor 4 variabel Gaya Kepemimpinan. Artinya responden cenderung netral dengan gaya pemimpin membebaskan karyawan untuk bekerja dengan caranya sendiri asalkan tetap mencapai hasil yang ditargetkan.

e. Pemimpin bermusyawarah dengan karyawan untuk bertukar pendapat.

**Tabel 4.12**

<b>Gaya Kepemimpinan (X<sup>1.3.1</sup>)</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	15	42.9	42.9	51.4
	4	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.12 diketahui bahwa sebanyak 3 orang (8,6%) responden menjawab tidak setuju, 15 orang (42,9%) responden netral, dan 17 orang (48%) setuju terhadap pertanyaan nomor 5 variabel Gaya Kepemimpinan. Artinya responden cenderung setuju Pemimpin bermusyawarah dengan karyawan untuk bertukar pendapat.

f. Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

**Tabel 4.13**

<b>Gaya Kepemimpinan (X<sup>1.3.2</sup>)</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	40.0	40.0	40.0
	4	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

a. Dari tabel 4.13 diketahui bahwa sebanyak 14 orang (40%) responden menjawab netral, dan 21 orang (60%) setuju terhadap pertanyaan nomor 6 variabel Gaya Kepemimpinan.

Artinya responden cenderung setuju Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

**Tabel 4.14**

		Statistics					
		G1	G2	G3	G4	G5	G6
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.45	2.82	3.00	3.00	3.40	3.60
Mode		4	2	2	3	4	4

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari keenam pertanyaan tersebut, terlihat besarnya *mean* paling tinggi adalah pada jawaban pertanyaan nomor 1 dan 6 (4,4571 dan 3,60). Dimana pertanyaan nomor 1 termasuk dalam indikator gaya kepemimpinan otokratis dan pertanyaan nomor 6 termasuk dalam indikator gaya kepemimpinan demokratis. Ini berarti para karyawan PT. Manggala Jaya Gas setuju dengan gaya kepemimpinan kombinasi antara kepemimpinan yang otokratis dan demokratis.

**Tabel 4.15**

		Motivasi (X <sup>2</sup> )			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	3	8.6	8.6	8.6
	17	2	5.7	5.7	14.3
	18	3	8.6	8.6	22.9
	19	1	2.9	2.9	25.7
	20	3	8.6	8.6	34.3
	21	3	8.6	8.6	42.9
	22	2	5.7	5.7	48.6



	23	6	17.1	17.1	65.7
	24	10	28.6	28.6	94.3
	25	1	2.9	2.9	97.1
	26	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada variabel motivasi ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 24 memiliki frekuensi muncul sebanyak 10 kali dengan presentasi sebanyak 28,6%. Berikut ini tabel hasil untuk tiap-tiap butir pertanyaan pada variabel motivasi:

- a. Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja dan atasan saat saya berhasil melakukan pekerjaan dengan baik

**Tabel 4.16**

Motivasi (X <sup>2.1.1</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	22.9	22.9	22.9
	3	10	28.6	28.6	51.4
	4	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.16 diketahui bahwa sebanyak 8 orang (22,9%) responden menjawab tidak setuju, 10 orang (28,6%) netral, dan 17 orang (48,6%) setuju terhadap pertanyaan nomor 1 variabel Motivasi. Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan Saya mendapat

pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja dan atasan saat saya berhasil melakukan pekerjaan dengan baik

- b. Saya merasa bahwa saya harus mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal karena bagi saya itu adalah suatu kebutuhan

**Tabel 4.17**

Motivasi (X <sup>2.2.1</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	28.6	28.6	28.6
	3	4	11.4	11.4	40.0
	4	20	57.1	57.1	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.17 diketahui bahwa sebanyak 10 orang (28,6%) responden menjawab tidak setuju, dan 4 orang (11,4%) netral, dan 20 orang (57,1%) setuju terhadap pertanyaan nomor 2 variabel Motivasi. Artinya responden cenderung setuju pada pernyataan motivasi saya harus mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal karena bagi saya itu adalah suatu kebutuhan

- c. Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena kualitas produksi perusahaan bergantung pada kualitas kerja dari setiap karyawan

**Tabel 4.18**

<b>Motivasi (X<sup>2.3.1</sup>)</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	51.4	51.4	51.4
	5	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.18 diketahui bahwa sebanyak 18 orang (51,4%) responden menjawab setuju, dan 17 orang (48,6%) menjawab sangat setuju terhadap pertanyaan nomor 3 variabel Motivasi. Dilihat dari hasil data yang diolah, responden cenderung setuju dengan pernyataan motivasi Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena kualitas produksi perusahaan bergantung pada kualitas kerja dari setiap karyawan.

- d. Saya akan mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji jika saya bekerja dengan baik

**Tabel 4.19**

<b>Motivasi (X<sup>2.4.1</sup>)</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	28.6	28.6	28.6
	3	12	34.3	34.3	62.9
	4	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

- e. Dari tabel 4.19 diketahui bahwa sebanyak 10 orang (28,6%) responden menjawab tidak setuju, 12 orang (34,3%) menjawab netral, dan 13

orang (37,1%) menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 4 variabel Motivasi. Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan motivasi Saya akan mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji jika saya bekerja dengan baik

- f. saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik

**Tabel 4.20**

Motivasi (X <sup>2.5.1</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	14	40.0	40.0	45.7
	4	18	51.4	51.4	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa sebanyak 2 orang (5,7%) responden menjawab tidak setuju, 14 orang (40%) menjawab netral, 18 orang (51,4%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,9%) menjawab sangat setuju terhadap pertanyaan nomor 5 variabel Motivasi. Artinya responden paling banyak setuju dengan pernyataan motivasi saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik

- g. saya melakukan pekerjaan saya dengan baik karena saya terlibat dalam peningkatan atau penurunan produktivitas pabrik.

**Tabel 4.21**

Motivasi (X <sup>2.6.1</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22.9	22.9	22.9
	4	27	77.1	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4,21 diketahui bahwa sebanyak 8 orang (22,9%) responden menjawab netral, dan 27 orang (77,1%) menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 6 variabel Motivasi. Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan motivasi saya melakukan pekerjaan saya dengan baik karena saya terlibat dalam peningkatan atau penurunan produktivitas pabrik.

**Tabel 4.22**

Statistics							
		M1	M2	M3	M4	M5	M6
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.26	3.34	4.49	3.09	3.51	3.77
Mode		4	4	4	4	4	4

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari keenam pertanyaan tersebut, terlihat besarnya *mean* paling tinggi adalah pada jawaban pertanyaan nomor 3 dan 6 (4,4857 dan 3,7714). Ini berarti para karyawan PT. Manggala Jaya Gas termotivasi untuk bekerja dengan baik karena mereka menganggap bahwa kemajuan pabrik dipengaruhi oleh kinerja mereka

**Tabel 4.23**

<b>kinerja_karyawan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	5	14.3	14.3	14.3
	19	9	25.7	25.7	40.0
	22	1	2.9	2.9	42.9
	23	8	22.9	22.9	65.7
	24	9	25.7	25.7	91.4
	25	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Pada variabel kinerja karyawan ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 19 dan 24 sama-sama memiliki frekuensi muncul sebanyak 9 kali dengan presentasi sebanyak 25,7%. Berikut ini tabel hasil untuk tiap-tiap butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan:

- a. Saya bekerja dengan cermat dan mengerjakan sesuai dengan standar yang ditetapkan pabrik.

**Tabel 4.24**

<b>Kinerja Karyawan (Y<sup>1.1</sup>)</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	40.0	40.0	40.0
	4	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.24 diketahui bahwa sebanyak 14 orang (40%) responden menjawab netral, dan 21 orang (60%) menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 1 variabel Kinerja Karyawan. Artinya responden cenderung setuju karyawan bekerja dengan cermat dan mengerjakan sesuai dengan standar yang ditetapkan pabrik.

- b. Saya bekerja sesuai dengan kapasitas saya untuk meningkatkan produktivitas pabrik

**Tabel 4.25**

<b>Kinerja Karyawan (Y<sup>2.1</sup>)</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	42.9	42.9	42.9
	4	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dari tabel kinerja karyawan diketahui bahwa sebanyak 15 orang (42,9%) responden menjawab netral, dan sisanya 20 orang (57,1%) menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 2 variabel Kinerja Karyawan. Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan karyawan bekerja sesuai dengan kapasitas saya untuk meningkatkan produktivitas pabrik

- c. Saya memulai dari menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.

**Tabel 4.26**

Kinerja Karyawan (Y <sup>3.1</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	40.0	40.0	40.0
	3	6	17.1	17.1	57.1
	4	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.26 diketahui bahwa sebanyak 14 orang (40%) responden menjawab tidak setuju, 6 orang (17,1%) menjawab netral, dan 15 orang (42,9%) menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 3 variabel Kinerja Karyawan. Artinya responden cenderung setuju karyawan memulai dari menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.

- d. Saya berusaha untuk menggunakan sebaik-baiknya sumber daya pabrik yang ada (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

**Tabel 4.27**

Kinerja Karyawan (Y <sup>4.1</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	57.1	57.1	57.1
	4	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019



Dari tabel 4.27 diketahui bahwa sebanyak 20 orang (57,1%) responden menjawab netral, dan 15 orang (42,9%) menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 4 variabel Kinerja Karyawan. Artinya responden cenderung netral ketika karyawan berusaha untuk menggunakan sebaik-baiknya sumber daya pabrik yang ada (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

- e. Saya bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan diri saya.

**Tabel 4.28**

Kinerja Karyawan(Y.6.1)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	62.9	62.9	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.28 diketahui bahwa sebanyak 22 orang (62,9%) responden menjawab setuju, dan 13 orang (37,1%) menjawab sangat setuju terhadap pertanyaan nomor 5 variabel Kinerja Karyawan. Artinya responden cenderung setuju jika karyawan bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan diri saya.

- f. Saya akan bekerja dengan baik dan atau tanpa diawasi oleh atasan.

**Tabel 4.29**

Kinerja Karyawan (Y <sup>7.1</sup> )					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34.3	34.3	34.3
	4	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.29 diketahui bahwa sebanyak 12 orang (34,3%) responden menjawab netral, dan sebanyak 23 orang (65,7%) menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 6 variabel Kinerja Karyawan. Artinya responden cenderung setuju jika karyawan akan bekerja dengan baik dan atau tanpa diawasi oleh atasan.

**Tabel 4.30**

Statistics							
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.60	3.57	3.03	3.43	4.37	3.66
Mode		4	4	4	3	4	4

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari keenam pertanyaan tersebut, terlihat besarnya *mean* paling tinggi adalah pada jawaban pertanyaan nomor 5 dan 6 (4,3714 dan

3,6571). Ini berarti keinginan para karyawan PT. Manggala Jaya Gas untuk bekerja maksimal dengan atau tanpa diawasi oleh atasan cukup tinggi.

## 2. Uji Instrument Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Yaitu dengan cara pengambilan keputusan sebagai berikut: jika R hitung > dari nilai r tabelnya, maka data dikatakan valid. Dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka dapat dihitung dengan :

1.  $df = N - 2$
2.  $df = 35 - 2 = 33$

Jadi nilai r tabel dapat dilihat di tabel r nomor 33 (0.3338 ). Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.31**

**Tabel validitas**

Variabel	No. Item	Corrected Item-Total Correlation	R-Table	Keterangan
Gaya kepemimpinan	X1.1	0.335	0.325	Valid
	X1.2	0.889	0.325	Valid
	X1.3	0.781	0.325	Valid
	X1.4	0.387	0.325	Valid
	X1.5	0.667	0.325	Valid
	X1.6	0.337	0.325	Valid
Motivasi	X2.1	0.601	0.325	Valid

	X2.2	0.817	0.325	Valid
	X2.3	0.361	0.325	Valid
	X2.4	0.562	0.325	Valid
	X2.5	0.778	0.325	Valid
	X2.6	0.388	0.325	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.968	0.325	Valid
	Y.2	0.941	0.325	Valid
	Y.3	0.944	0.325	Valid
	Y.4	0.751	0.325	Valid
	Y.5	0.339	0.325	Valid
	Y.6	0.341	0.325	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel validitas, seluruh item adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0.3338. Nilai tersebut diperoleh dari Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau sah secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

#### **b. Uji Realibilitas.**

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

## 1) Gaya Kepemimpinan.

**Tabel 4.32**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	6

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Gaya kepemimpinan adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Alpha yang reliabel yaitu 0,61-0,80. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel demokratis nilai  $\alpha = 0,707$

## 2) Motivasi.

**Tabel 4.33**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Motivasi adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Alpha yang reliabel yaitu 0,61-0,80. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel demokratis nilai  $\alpha = 0,767$

## 3) Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.34**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Kinerja Karyawan adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Alpha yang reliabel yaitu 0,61- 0,80. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel demokratis nilai  $\alpha = 0,828$ .

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov*. Berikut adalah hasil pengujian dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov*:

**Tabel 4.35**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32803176
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.085
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,2 > 0,05$ . Berarti dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikorialitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi, dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya :

- a) Jika Nilai VIF ( *Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.
- b) Jika Nilai Tolerance kurang dari 1, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

**Tabel 4.36**

### Coefficiens

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.577	1.732
.577	1.732

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas dapat diketahui bahwa VIF (*variance inflation factor*) sebesar 1, 732 yang berarti bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 ( $1, 732 < 10$ ) maka tidak terjadi multikoleniaritas. Selain itu untuk nilai *tolerance*

sebesar dari kedua variabel independent sebesar 0,577 yang berarti bahwa nilai *tolerance* kurang dari 1 ( $0,577 < 1$ ) maka data dari kedua variabel independent tersebut terbebas dari multikoleniaritas. Dengan mengacu pada VIF dan *tolerance* maka dapat disimpulkan bahwa data layak untuk dipakai.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak.

Uji heteroskedastisitas ini menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 4.37**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.360	1.056		.341	.735
Gaya_kepemimpinan	-.070	.062	-.251	-1.126	.269
Motivasi	.099	.058	.377	1.693	.100

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019



Dari data tabel diatas kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,269 \text{ \& } 0,1 > 0,05$ ), maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Kesimpulan dari uji Heteroskedastisitas yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi ini layak untuk dipakai.

#### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Auto korelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada  $(t-1)$ . Model regresi yang baik adalah tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1)  $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$ , artinya tidak terjadi autokorelasi.
- 2)  $DU < DL < 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- 3)  $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang tidak pasti.

**Tabel 4.38**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 <sup>a</sup>	.737	.720	1.36890	1.769
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_ kepemimpinan					
b. Dependent Variable: kinerja_karyawan					

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil pengujian regresi menghasilkan nilai Durbin- Watson sebesar 1,769. Sedangkan dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data 35, serta memiliki 2 variabel independent, maka:

Diketahui:

$$dL = 1.343$$

$$dU = 1.584$$

Rumus yang digunakan :

$$du < dw < 4-du$$

$$1,584 < 1,769 < 4 - (1.584)$$

$$1,584 < 1,769 < 2,416$$

Jadi dengan perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa Durbin Watson (1,769) lebih besar dari dU (1,584) dan lebih kecil dari 4- dU (2,416) sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi *autokorelasi* dan data layak untuk digunakan.

### 3. Analisis Data

Hasil pengujian pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.39**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.773	1.912		1.973	.057
	Gaya_kepemimpinan	.351	.112	.374	3.133	.004
	Motivasi	.502	.106	.567	4.751	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel di atas diperoleh:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,773 + (0,351) X_1 + (0,502) X_2$$

$$\text{Produktivitas Kinerja} = 3,773 + 0,351 (\text{Gaya Kepemimpinan}) + 0,502 (\text{Motivasi})$$

Keterangan:

- a. Konstanta sebesar 3,773 menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi konstan maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,773

- b. Koefisien  $b_1 = 0,351$  menunjukkan peningkatan 1 skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,351 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, semakin pemimpin meningkatkan gaya kepemimpinannya maka semakin meningkat kinerja karyawannya.
- c. Koefisien  $b_2 = 0,502$  menunjukkan peningkatan 1 skor motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,502 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan produktivitas kinerja, semakin perusahaan meningkatkan motivasinya maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji Secara Parsial (uji t-test)**

Uji t-test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dalam penelitian ini uji t-test untuk melihat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

Cara 1 :

- 1). Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2). Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Cara 2:

- 1). Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2). Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.40**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.773	1.912		1.973	.057
Gaya_kepemimpinan	.351	.112	.374	3.133	.004
Motivasi	.502	.106	.567	4.751	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

- 1). Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  = Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$H_a$  = Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa dari tabel 4.20 nilai signifikan pada Gaya Kepemimpinan sebesar  $0,004 < 0,05$  yang berarti

H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>a</sub>, maka ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan t tabel didapat nilai sebesar 1.694 ( $df=n-k-1 = 35-2-1=32$ ), dan t-hitung sebesar 3,133. Maka t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ( $3,133 > 1,694$ ), jadi uji hipotesis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2). Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>a</sub> = Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa dari tabel 4.20 nilai signifikan pada Motivasi sebesar  $,000 < 0,05$  yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>a</sub>, maka ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan t tabel didapat nilai sebesar 1.694 ( $df=n-k-1 = 35-2-1=32$ ), dan t-hitung sebesar 4,751. Maka t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ( $4,751 > 1,694$ ), jadi uji hipotesis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

**b. Uji Bersama sama / Simultan (uji f)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan

dan Motivasi) terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

Cara 1:

- 1). Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2). Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Cara 2:

- 1). Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2). Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.41**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.921	2	83.960	44.805	.000 <sup>b</sup>
	Residual	59.965	32	1.874		
	Total	227.886	34			
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_kepemimpinan						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hipotesis:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_a$  = Ada pengaruh secara simultan antara antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel pengujian regresi diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Jika menggunakan F-tabel diperoleh angkat F-tabel sebesar 3.295 ( $df_2 = n-k-1 = 35-2-1 = 32$ ), sedangkan F-hitung sebesar 44,805. Maka F-hitung lebih besar dari pada F-tabel ( $44,805 > 3.295$ ), maka hipotesis teruji secara signifikan, yaitu ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Jaya Gas.

**c. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menerangkan keeratan hubungan antara variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan uji determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan . Perolehan nilai R dan  $R^2$  dapat dilihat pada tabel 4.42 berikut:



**Tabel 4.42**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.737	.720	1.36890

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya\_kepemimpinan

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi diatas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,858 termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat (rentang 0,8 s/d 1,00) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,737 atau 73,7%. Angka R *Square* (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 73,7%. Sedangkan sisanya sebesar 26,3% (100%-73,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, politik organisasi, dll.