

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK DAN SUBJEK PENELITIAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

Diawal tahun 1994 tepatnya pada tanggal 1 februari perusahaan keluarga PT. Ningrat Muda Mandiri terbentuk, PT. Ningrat Muda Mandiri adalah sebuah perusahaan yang berdiri sebagai sebuah perseroan terbatas yang bergerak pada bidang kontraktor dan pengelolaan hotel dan wisata.pada awalnya perusahaan tersebut memiliki beberapa anak perusahaan dalam bidang *food and beverage* . Seiring berjalannya waktu perusahaan terus berkembang, lalu anak perusahaan dari PT. Ningrat Muda Mandiri berdiri sendiri dan ahirnya komisaris perusahaan memutuskan pada tahun 1999, perusahaan yang berlokasi di Gedung Graha EnkaDeli , JL.Warung Buncit raya no 12 mampang prapatan Jakarta Selatan ini memulai pengembangan bisnisnya dan meluncurkan sebuah divisi baru yang fokus di bidang Delivery Management.

Delivery management ini berkembang sangat pesat bahkan di masa yang penuh persaingan ini. *Delivery management* sendiri adalah suatu jasa yang menyediakan keseluruhan dari proses *delivery*. Jasa yang disediakan tidak disebut outsourcing dikarenakan perusahaan ini menyediakan keseluruhan perlengkapan hingga atribut untuk suatu proses *delivery* dari *delivery man* yang disebut dengan *riders*, seragam, hingga *delivery box*.

Perusahaan mitra kerja pertama yang menggunakan jasa *delivery* management dari PT.Ningrat Muda Mandiri adalah Mc Donald.

Adapun mitra yang telah melakukan kerja sama adalah:

- a. McDonalds Restaurant Indonesia
- b. Oriflame Indonesia
- c. Nu Skin Enterprise
- d. Red Ginger Asian Hawkers Restaurant
- e. PT.Sariwangi AEA
- f. Hoka-Hoka Bento
- g. Jco N BreadTalk Indonesia
- h. Dsb.

Manfaat yang ingin diberikan oleh Ningrat Muda Mandiri adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kepuasan pelanggan
- b. Peningkatan citra perusahaan
- c. Efisiensi, peningkatan produktifitasm efisiensi SDM, waktu, dan biaya.

Ningrat Delivery adalah sebuah layanan terpadu dari PT.Ningrat Muda Mandiri dalam hal jasa layanan antar. *Ningrat Delivery* menyediakan armada *delivery* yaitu *riders* yang dedicated hanya untuk melayani mitra usaha yang ditunjuk. *Riders Ningrat Delivery* memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk mengantar setiap produk yang diberikan sesuai dengan standar yang telah disepakati.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi perusahaan adalah melayani pondasi perusahaan yang meliputi pendiri, karyawan dan mitra usaha atau pelanggan *Ningrat Delivery*. Kepuasan pelanggan adalah kunci dari keberhasilan usaha ini yang akan mendorong ke perkembangan usaha dari mitra usaha dan *Ningrat Delivery*. secara keseluruhan. Dan menjadi duta besar dari para mitra usaha yang membawa citra langsung di hadapan para pelanggan.

Misi perusahaan adalah menjadi perusahaan yang besar dan mulia dengan nilai-nilai spiritual yang terpancar jelas dan selalu menjunjung tinggi nilai kebenaran. Menjadikan perusahaan sebagai pemimpin yang handal dan dinamis dalam dunia usaha.

(Sumber: PT.Ningrat Muda Mandiri)

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dibawah ini adalah bagan struktur organisasi PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta

(Lampiran)

Adapun tugas dan kewajiban dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

Berikut ini adalah uraian tugas dan tanggung jawab serta wewenang masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi perusahaan.

1. Presiden Komisaris
 - a. Memimpin rapat umum pemegang saham
 - b. Mengawasi kebijakan yang dibuat oleh presiden direktur
 - c. Menerima laporan pertanggung jawaban dari presiden direktur mengenai aktivitas perusahaan
2. Presiden Direktur
 - a. Pengambil keputusan utama atas masalah yang menyangkut perusahaan
 - b. Menetapkan kebijakan yang menjadi pedoman perusahaan secara keseluruhan
 - c. Mempuat rencana strategis mengenai budget dan program kerja perusahaan
 - d. Membuat prosedur mengenai aktivitas bisnis perusahaan dan merancang prosedur atas aktivitas tersebut
 - e. Mengadakan rapat secara berkala dengan karyawan untuk mengevaluasi aktivitas bisnis perusahaan
 - f. Menentukan kebijakan mengenai gaji, upah, tunjangan dan bonus pegawai
 - g. Menerima laporan pertanggungjawaban dari setiap divisi

3. Manajer HRD

- a. mengawasi dan membina bawahannya agar bekerja dengan baik dan menjaga hubungan baik dengan mitra perusahaan
- b. Bertanggung jawab atas perekrutan dan pemutusan hubungan kerja pegawai perusahaan
- c. Mengkordinasi ,evaluasi dalam pencatatan data pribadi setiap pegawai
- d. Mengevaluasi laporan gaji seluruh pegawai

4. Manajer Bussiness and Development

- a. Mengawasi dan membina bawahannya (SPV))supaya bekerja dengan baik dan menjaga hubungan baik dengan mitra perusahaan
- b. Menetapkan dasar kebijakan yang menjadi pedoman proyek perusahaan
- c. Membuat perencanaan strategis jangka pendek atau panjang dalam membuat anggaran untuk menjalankan bisnis perusahaan
- d. Membuat laporan pertanggung jawaban yang akan di serahkan ke direktur

5. Manajer Operasional

- a. Menetapkan dasar kebijakan operasional yang berjalan dalam perusahaan
- b. Menetapkan prosedur operasional dalam menjalankan proyek perusahaan

- c. Membuat laporan pertanggungjawaban yang akan diserahkan ke direktur
6. Manajer General Affair
 - a. Bertanggung jawab atas surat berharga perusahaan
 - b. mengawasi dan membina bawahannya agar bekerja dengan baik dan menjaga hubungan baik dengan mitra perusahaan
 - c. Melakukan pengecekan terhadap kebutuhan perusahaan
7. Senior Supervisor HRD
 - a. Menjalankan tugas yang di utus oleh manajer HRD
 - b. Melakukan rekrutmen terhadap pegawai baru
 - c. Melakukan pengecekan mengenai proses penggajian pegawai
8. Senior Supervisor Accounting and Finance
 - a. Menjalankan tugas yang diberikan oleh manajer HRD
 - b. Mengurus pengeluaran kas perusahaan
 - c. Mengurus pencatatan pengeluaran kas perusahaan
 - d. Membuat pertanggung jawaban yang akan diserahkan ke direktur
9. Senior Supervisor Area
 - a. Bertanggung jawab dengan divisi area secara operasional
 - b. Bertanggung jawab melakukan pemeriksaan mengenai area perusahaan mitra
 - c. Mengevaluasi kinerja riders di setiap area nya

10. Area Manajer
 - a. Mengawasi dan membina bawahannya (SPV) supaya bekerja dengan baik dan menjaga hubungan baik dengan mitra perusahaan
 - b. Mengatur area untuk setiap riders
 - c. Membuat perjanjian dengan mitra usaha area mana saja dan berapa banyak riders yang dibutuhkan
 - d. Bertanggung jawab atas penempatan riders
 - e. Membuat pertanggung jawaban yang akan diserahkan ke direktur
11. Senior Supervisor Legal and GA
 - a. Bertanggung jawab atas kelengkapan akte dan surat surat berharga perusahaan
 - b. Menjalankan tugas yang diutus manajer GA
 - c. Melakukan pengecekan terhadap kelengkapan surat yang berhubungan dengan proses bisnis perusahaan
 - d. Melakukan pengecekan terhadap peralatan yang dibutuhkan pegawai untuk kepentingan perusahaan
12. Supervisor Training
 - a. Bertanggung jawab atas training yang dilakukan kepada riders
 - b. Melakukan pengecekan training terhadap perusahaan mitra
 - c. Melakukan meeting terhadap perusahaan yang akan bermitra

13. Supervisor Personalia
 - a. Mengurus pendataan mengenai seluruh pegawai
 - b. Menyimpan surat berharga yang dimiliki pegawai untuk kepentingan perusahaan
 - c. Mempersiapkan test terhadap calon pegawai baru
 - d. Membuat peraturan mengenai pekerja
14. Supervisor Accounting and Finance
 - a. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan senior supervisor accounting and finance
 - b. Mencatat setiap pengeluaran uang kas perusahaan
 - c. Bertanggung jawab atas kas masuk dan keluar yang berhubungan dengan kebutuhan perusahaan
 - d. Melakukan transfer uang yang merupakan kebutuhan perusahaan
15. Supervisor Area
 - a. Bertanggung jawab atas kinerja staff area
 - b. Melakukan pengecekan mengenai area perusahaan mitra
 - c. Melakukan pengecekan dadakan terhadap riders di setiap mitra usaha
 - d. Melakukan rapat terhadap riders untuk evaluasi
 - e. Bertanggung jawab dengan hubungan riders dan perusahaan mitra

16. Senior Supervisor Food and Beverage
 - a. Melakukan pengecekan terhadap perusahaan mitra dalam aspek makanan atau minuman
 - b. Melakukan rapat mengenai produk terhadap perusahaan mitra
 - c. Menjaga hubungan yang baik dengan perusahaan mitra
17. Senior Supervisor Non food and Beverage
 - a. Melakukan pengecekan terhadap perusahaan mitra dalam aspek diluar makanan dan minuman
 - b. Melakukan rapat mengenai produk terhadap perusahaan mitra
18. Supervisor Legal and GA
 - a. Menjalankan pekerjaan yang diutus oleh atasannya
 - b. Menjaga keamanan surat berharga yang berhubungan dengan perusahaan
 - c. Mengecek setiap barang para riders
 - d. Mencatat setiap pengambilan barang riders
19. Staff
 - a. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh supervisor
 - b. Menjaga tata tertib yang berlaku diperusahaan
20. Riders
 - a. Melakukan pengantaran
 - b. Melakukan training di perusahaan mitra yang akan di kerjakan oleh riders

- c. Menjaga kepercayaan perusahaan untuk berhubungan dengan mitra usaha

(Sumber: PT.Ningrat Muda Mandiri)

4. Hasil Penyebar Kuisisioner

Subjek penelitian ini ialah adalah karyawan PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap reponden.

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan pengambilan kuesioner.

Tingkat Pengambilan Kuesioner
Tabel 4.1

Jumlah kuesioner yang disebar	43
Jumlah kuesioner yang kembali	43
Tingkat Pengembalian kuisisioner yang dapat digunakan	100%

Sumber : Data primer diolah (2017)

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini disebarkan 43 kuesioner pada 43 responden, pada hasilnya penyebaran kuesioner sebanyak 43 dan berhasil terkumpul 43 kuesioner (100%). Kuesioner tersebut lengkap dengan baik dan layak untuk dianalisis. Metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sensus atau secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 43 responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin.

Umur Responden
Tabel 4.2

Umur	Frekuensi	Presentase
20-22 Tahun	2	4,7
23-25 Tahun	9	20,9
26-28 Tahun	22	51,2
29-30 Tahun	10	23,3

Lampiran : 1

Dapat dilihat dari 43 responden di peroleh frekuensi responden dengan 20-22 tahun sebanyak 2 orang dengan presentasi 4,7 %, 23-25 tahun sebanyak 9 orang dengan presentasi 20,9 %, 26-28 tahun sebanyak 22 orang dengan presentasi 51,2 %, 29-30 tahun sebanyak 10 orang dengan presentasi 23,3 %,

Informasi mengenai jenis kelamin dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kebutuhan sehingga akan berpengaruh pada kinerja. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Jenis Kelamin
Tabel 4.3

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Pria	43	100%
Total		43	100%

Lampiran: 1

Hasil penelitian karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta, yaitu 43 orang (100%) adalah pria dari total keseluruhan 43 responden. Tabel di atas menampilkan distribusi responden dengan berdasarkan jenis kelamin.

Pendidikan Akhir Responden
Tabel 4.4

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	43	100

Lampiran: 1

Dapat dilihat dari 43 responden di peroleh frekuensi responden dengan pendidikan terakhir SMA 43 pegawai dengan presentase 100 %

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat uji mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pada kuisioner dengan skor totalnya. Suatu item dikatakan valid jika $\text{sig.}\alpha < 0,05$. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel.

a. Validitas Gaya Kepemimpinan

Sebuah data dikatakan valid jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, atau taraf signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian validitas gaya kepemimpinan dapat dilihat melalui tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	Sig. Hasil	Keterangan
GK1	0,000	Valid
GK2	0,000	Valid
GK3	0,000	Valid
GK4	0,000	Valid
GK5	0,000	Valid
GK6	0,009	Valid
GK7	0,000	Valid
GK8	0,000	Valid
GK9	0,000	Valid
GK10	0,000	Valid
GK11	0,000	Valid
GK12	0,000	Valid

Lampiran: 2

Pada tabel 4.5 tersebut terlihat masing-masing nilai *sig.* (2 *tailed*) bernilai 0,000 untuk pertanyaan nomor 1 sampai dengan pertanyaan nomor 12, sehingga $0,000 < 0,05$ sehingga masing-masing item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan *valid*.

b. Validitas Motivasi

Sebuah data dikatakan valid jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, atau taraf signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian validitas kebutuhan berkuasa dapat dilihat melalui tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi

NO	Sig .Hasil	Keterangan
M1	0,000	Valid
M2	0,000	Valid
M3	0,000	Valid
M4	0,019	Valid
M5	0,000	Valid
M6	0,000	Valid
M7	0,000	Valid
M8	0,000	Valid
M9	0,000	Valid
M10	0,000	Valid
M11	0,000	Valid
M12	0,000	Valid
M13	0,002	Valid
M14	0,009	Valid
M15	0,000	Valid
M16	0,000	Valid

Lampiran: 3

Pada tabel tersebut terlihat masing-masing nilai *sig.* (*2 tailed*) bernilai 0,000 untuk pertanyaan nomor 1 sampai dengan pertanyaan nomor 16, sehingga $0,000 < 0,05$ sehingga masing-masing item pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan *valid*.

c. Validitas Kinerja

Sebuah data dikatakan valid jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, atau taraf signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian validitas kinerja dapat dilihat melalui tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja

NO	Sig. Hasil	Keterangan
K1	0,000	Valid
K2	0,000	Valid
K3	0,000	Valid
K4	0,000	Valid
K5	0,000	Valid
K6	0,000	Valid
K7	0,000	Valid

Lampiran: 4

Pada tabel 4.7 tersebut terlihat masing-masing nilai *sig.* (*2 tailed*) bernilai 0,000 untuk pertanyaan nomor 1 sampai dengan pertanyaan nomor 7, sehingga $0,000 < 0,05$ sehingga masing-masing item pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah di uji validitasnya dan telah dinyatakan butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011). Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji reliabilitas dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,881	Reliabel
Motivasi	0,854	Reliabel
Kinerja	0,836	Reliabel

Lampiran: 2,3 dan 4

Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* $> 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah $Tolerance > 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2011).

Tabel 4.9
Hasil uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,499	2,004

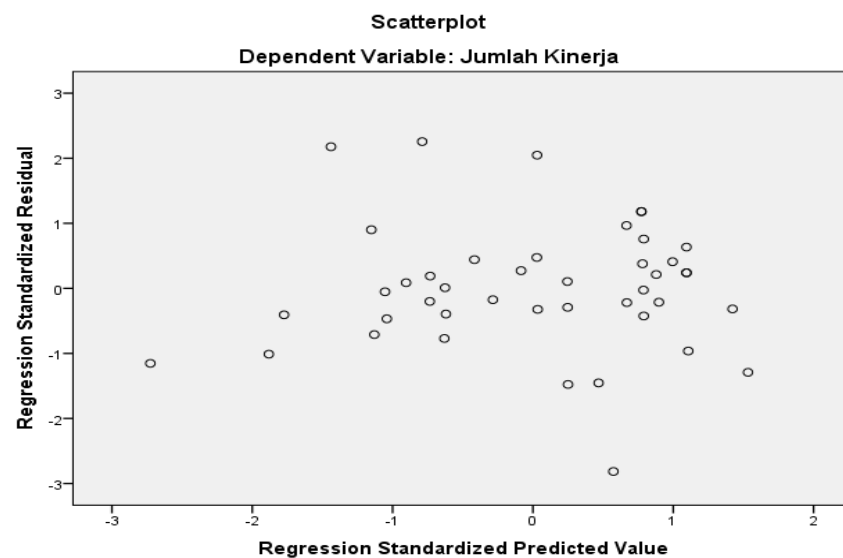
Lampiran: 5

Berdasarkan tabel maka X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Motivasi) tidak terjadi Multikolonieritas. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai Tolerance Gaya Kepemimpinan dan Motivasi $0,499 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,004 < 10,00$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik, apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

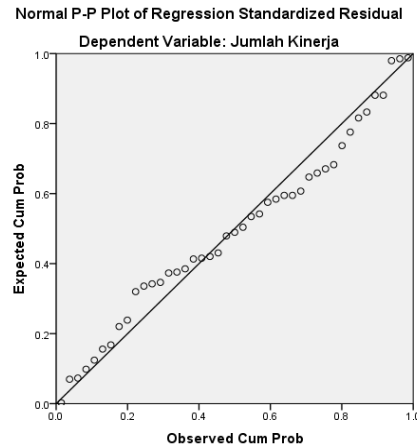
Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Prestasi belajar berdasarkan masukan variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

3. Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah nilai residualitas berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini peneliti mendeteksi nilai residualitas dengan melihat Grafik Histogram dan Normal Probability Plot dan Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan dari hasil pengujian *SPSS Statistic 23* dari grafik histogram tampak bahwa residual terdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Pada grafik normal probability plot titik-titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Berikut tabel hasil uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov :

Gambar 4.2

Gambar Uji Normalitas

Tabel 4.10
Tabel Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47727603
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.104
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil output pada tabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.

4. Statistik Deskriptif

Tujuan dilakukan analisis deskriptif adalah untuk mengetahui kondisi suatu variabel sehingga data memiliki arti dan makna. Analisis deskriptif

dilakukan dengan cara mengolah data yang diperoleh, kemudian disusun secara teratur, agar lebih mudah dimengerti. Data di deskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu untuk melihat nilai *minimum*, *maximum*, *std deviation*, *mean*. Adapun cara menentukan besarnya interval kelas (*i*) adalah :

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyak kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Range = 5 - 1 = 4

Banyak kelas = 5

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

0,8

1 - 1,79 = sangat rendah

1,8 - 2,59 = rendah

2,6 - 3,39 = cukup

3,4 - 4,19 = tinggi

4,2 - 5 = Sangat tinggi

Berikut adalah output deskriptif menggunakan program SPSS 23 :

a. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun	43	1	5	3.58	1.006
Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan	43	1	5	3.84	1.090
Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	43	1	5	3.72	1.031
Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi	43	1	5	3.77	.922
Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	43	1	5	3.65	.948
Semua keputusan ada ditangan pemimpin	43	1	5	3.67	.993
Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai	43	1	5	3.74	1.049
Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	43	1	5	3.79	1.166
Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	43	1	5	3.58	1.074
Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	43	1	5	3.63	1.215
Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	43	1	5	3.72	.984
Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	43	1	5	3.93	1.009
Valid N (listwise)	43			3.72	

Lampiran: 8

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel gaya kepemimpinan. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan jumlah rata-rata 3.72 dengan skor minimum ada di item pertanyaan GK1 yaitu pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun, sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan GK12 yang menunjukkan bahwa pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka.

b. Motivasi

Tabel 4.12
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya bekerja dengan target yang menantang	43	1	5	3.33	1.040
Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan	43	1	5	3.53	.855
Saya mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan	43	1	5	3.42	.982
Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya	43	2	5	3.72	.882
Dalam bekerja saya berani menghadapi risiko tinggi demi meraih abatan yang lebih tinggi	43	1	5	3.60	1.116
Saya menyukai pekerjaan yang sulit	43	1	5	3.70	1.145
Saya mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik dan disiplin	43	1	5	3.19	1.052
Saya berusaha agar rekan kerja menuruti kehendak saya dalam bekerja	43	1	5	2.79	1.319
Saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru	43	1	5	3.21	1.036

rekan kerja					
Saya berinisiatif memimpin dalam pertemuan bila tidak ada yang memimpin atau mengarahkan	43	1	5	3.40	.979
Dalam bekerja saya berusaha agar rekan lain terkesan dengan cara kerja saya	43	1	5	3.05	1.214
Saya menjalin hubungan sosial dengan semua rekan kerja	43	1	5	3.86	1.082
Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	43	1	5	3.98	.988
Dalam bekerja, saya mengutamakan hubungan baik dengan rekan kerja	43	2	5	3.88	.931
Saya membutuhkan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan saya sehari-hari	43	2	5	3.47	.984
Saya membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan	43	1	5	3.58	1.052
Valid N (listwise)				3.48	

Lampiran: 9

Pada table 4.12 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel motivasi. Variabel motivasi menunjukkan jumlah rata-rata 3.48 dengan skor minimum ada di item pertanyaan M8 yaitu saya berusaha agar rekan kerja menuruti kehendak saya dalam bekerja, sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan M13 yang menunjukkan bahwa saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.

c. Kinerja

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata - rata karyawan lain	43	1	5	3.21	1.013
Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien	43	1	5	3.58	1.052
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	43	1	5	3.77	.895
Saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya	43	1	5	3.23	1.043
Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	43	1	5	3.42	.906
Saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan	43	1	5	3.81	.906
Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	43	1	5	3.65	1.152
Valid N (listwise)				3.52	

Lampiran: 9

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja. Variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata 3.52 dengan skor minimum ada di item pertanyaan K1 yaitu kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata - rata karyawan lain, sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan K6 yang menunjukkan bahwa saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan.

D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Tahap-tahap *Path Analysis* sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Analisis Tahap 1

Tabel 4.14

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3,482	0,001
Gaya Kepemimpinan	0,708	6,415	0,000

Lampiran: 9

Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap pertama pada tabel dapat ditunjukkan hasil output SPSS persamaan regresi (1) nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0,708 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (p-value) yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan Gaya Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap Motivasi. Nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0,708 merupakan nilai path atau jalur P2.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Tahap 2

Tabel 4.15

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		-,337	0,738
Gaya Kepemimpinan	-,015	-,136	0,893
Motivasi	0,878	7,867	0,000

Lampiran: 10

Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap kedua pada tabel dapat ditunjukkan hasil output SPSS persamaan regresi (2) nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk Gaya Kepemimpinan (X1) -0,015 dan nilai signifikan 0,893 > 0,05 (p-value) yang berarti Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja, sehingga dapat disimpulkan H2 yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja di tolak karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Standardized Coefficient (beta) untuk Motivasi adalah 0,878 dan nilai signifikansi pada 0,000 < 0,05 (p-value) yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga dapat disimpulkan H3 yang menyatakan Motivasi yang tinggi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. *Standardized Coefficient (beta)* untuk Motivasi adalah 0,878 merupakan nilai path atau jalur P3.

3. Path Analysis

Path Analysis ini bertujuan untuk menguji apakah Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Motivasi. Menurut Ghozali (2011), untuk mengetahui pengaruh tidak langsungnya sebuah jalur dengan cara mengalikan koefisien tidak langsungnya. Dikatakan adanya pengaruh tidak langsung jika hasil perkalian nilai *Standardized Coefficient (beta)* lebih besar dibanding pengaruh langsung.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficient (beta)* yang telah diketahui dari pengujian Regresi, maka didapat nilai jalur untuk pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi 0,708 (P3), nilai jalur untuk pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja adalah 0,878 (P2), sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja, maka uji analisis jalur tidak dapat dilanjutkan.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Beta Sebesar 0,708 atau besarnya pengaruh 70,8% dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangkitkan kinerja. Motivasi tidak hanya dari dalam diri pribadi tetapi bisa juga di datangkan dari luar diri individu. Ketika seseorang memiliki motivasi dari dalam dirinya maka ia akan melakukan segala sesuatu dengan sendirinya tanpa harus ada dorongan dari luar. Namun tidak semua orang memiliki motivasi dari dalam dirinya, maka diperlukannya motivasi ekstrinsik. Pemimpin yang berhasil mempengaruhi bawahannya adalah pemimpin yang bisa membangkitkan semangat bawahannya agar mau bekerja dengan maksimal. Motivasi tersebut bisa berupa angka, penghargaan ataupun pujian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoyib, Zain, Rahayu (2012) yang menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja dengan nilai signifikan 0,893 dan besarnya pengaruh sebanyak 0,015 atau 1,5%. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Himawan, Ika dkk (2010) yang mengungkapkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneliti lain Dewi dkk (2012) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tidak didukungnya hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Namun, Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah peneliti lakukan dinyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dan besar pengaruhnya sebanyak 0,878 atau 87,8%. Motivasi memiliki peran penting terhadap kinerja. Tanpa adanya motivasi maka seseorang tidak bisa bekerja maksimal. Dengan adanya motivasi atau dorongan maka kita akan semangat bekerja dan memiliki tujuan atau target yang harus dicapai dalam bekerja.

Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik yang keduanya memiliki peran penting dalam proses belajar. Ketika seseorang memiliki motivasi dari dalam dirinya maka ia bisa belajar dengan baik tanpa harus adanya dorongan dari luar, karyawan yang memiliki motivasi instrinsik akan melakukan sesuatu tanpa harus disuruh atau dipaksakan terlebih dahulu, ia memiliki target yang harus dicapai, pengelolaan waktu yang baik, disiplin dan mengerjakan tugas tepat waktu hingga dapat meningkatkan kinerja. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar diri karyawan, ketika karyawan tidak memiliki motivasi dari dalam dirinya belum tentu ia tidak bisa bekerja dengan baik karena motivasi tidak hanya dari dalam diri tetapi juga bisa di datangkan dari luar. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasisto dkk (2014) yang juga menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Listiyana dkk (2015) motivasi berpengaruh terhadap kinerja.