

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut, (1) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya Jakarta, serta (2) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya di Jakarta. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan pada Perumda Pasar Jaya Jakarta kota Jakarta.

A. Profil Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Daerah Pasar Jaya didirikan berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta No. Ib.3/2/15/66 pada tanggal 24 Desember 1966. Kemudian pengesahan oleh Menteri Dalam Negeri lewat Keputusan No. Ekbang 8/8/13-305 tanggal 23 Desember 1967. Selanjutnya untuk meningkatkan status dan kedudukan hukum serta penyesuaian dengan perkembangan Ibukota Jakarta, maka Keputusan Gubernur tersebut ditingkatkan dengan Peraturan Daerah No. 7 Tahun 1982 tentang perusahaan Daerah Pasar Jaya Provinsi DKI Jakarta. Perda tersebut disahkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 511.231-181 tanggal 19 April 1983 dan telah diumumkan dalam Lembar Daerah DKI Jakarta No. 34 Tahun 1983 Seri D No.33.

Dalam upaya peningkatkan peranan Pasar Jaya sebagai perusahaan daerah yang lebih profesional serta mengantisipasi tuntutan perkembangan bisnis perpasaran di DKI Jakarta yang makin kompetitif dan untuk meningkatkan fungsi dan

peranannya maka Pasar Jaya, Pada tanggal 30 Desember 1999, ditetapkan kembali dengan Peraturan Daerah DKI Jakarta No. 12 Tahun 1999 tentang Perusahaan Daerah Pasar Jaya Provinsi DKI Jakarta, yang telah diumumkan dalam Lembaran Daerah Provinsi DKI Jakarta No. 35 Tahun 1999.

Dengan bergulirnya waktu, pasar terus berkembang. Pada mulanya pasar merupakan tempat bertemunya pedagang dan pembeli dan terjadinya transaksi langsung, seiring berjalannya waktu dan tuntutan konsumen pasar yang terus berubah maka pasar tidak hanya sekedar menjadi tempat bertemunya pedagang dan konsumen. Pasar sudah merupakan identitas bisnis yang lengkap dan kompleks dimana kenyamanan dan kepuasan pelanggan (*consumer satisfaction*) yang menjadi tujuan utama.

2. Visi dan Misi Perumda Pasar Jaya

a) Visi

“Menjadikan pasar tradisional dan modern sebagai sarana unggulan dalam penggerak perekonomian daerah Provinsi DKI Jakarta”.

b) Misi

“Menyediakan pasar tradisional dan modern yang bersih, nyaman, aman dan berwawasan lingkungan serta memenuhi kebutuhan barang dan jasa yang lengkap, segar, murah dan bersaing”.

4.1. Deskripsi data

Deskripsi data disajikan dari hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Data yang disajikan berupa data yang diolah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian, penelitian ini terjadi dari dua variable bebas dan satu variable terikat, yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). sampel yang diambil untuk penelitian yaitu menggunakan rumus Slovin yang dimana pada perhitungannya yang berjumlah 100 karyawan yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu deskripsi karakteristik responden.

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada tabel IV.1 berikut ini:

Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	4	4%
21 – 30 Tahun	23	23%
31 – 40 Tahun	44	44%
> 40 Tahun	29	29%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data hasil jawaban responden terdapat sejumlah 4 responden (4%) yang berusia < 20 tahun, sebanyak 23 responden (23%) yang berusia 21-30 tahun, sebanyak 44 responden (44%) yang berusia 31-40 tahun, sebanyak 29

responden (29%) yang berusia > 40 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 31 - 40 tahun.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel IV.2 berikut ini:

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-laki	63	63%
Perempuan	37	37%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 63 Responden (63%) dan Responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 Responden (37%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin laki-laki.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir yang disajikan pada tabel IV.3 berikut ini:

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase(%)
Smp	2	2%
Sma/Sederajat	67	67%
D3	8	8%
S1	17	17%
S2	6	6%

S3	0	0%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 2 responden (2%) yang memiliki pendidikan terakhir smp, sebanyak 67 responden (67%) yang memiliki pendidikan sma, sebanyak 8 responden (8%) yang memiliki pendidikan terakhir diploma (D3), sebanyak 17 responden (17%) yang memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), sebanyak 6 responden (6%) yang memiliki pendidikan terakhir master (S2), dan sebanyak 0 responden (0%) yang memiliki pendidikan terakhir doctor (S3). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir sma/ sederajat.

4. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja yang disajikan pada tabel IV.4 berikut ini:

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase(%)
0-3 Tahun	37	37%
4-6 Tahun	25	25%
> 6 Tahun	38	38%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 37 responden (37%) yang sudah bekerja selama 0 – 3 tahun, sebanyak 25 responden (25%) yang sudah bekerja selama 4 – 6 tahun, sebanyak 38 responden (38%) yang berusia > 6

tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sudah bekerja selama > 6 tahun.

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kavalidan dan kesahihan suatu instrument. Instrument yang baik harus memiliki validitas tinggi, yaitu dapat mengukur apa yang hendak diukur. Hasil dari uji validitas ($n=100$ orang), dengan $(\alpha)=0,05$ didapat r table $0,1966$ artinya untuk mengetahui skor masing-masing item pernyataan valid atau tidak. Maka dari itu sesuai dengan rumus yang digunakan $(df)=N-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. $(df) = 100-2 = 98$ dan $\alpha =0,05$ maka r table $=0,1966$ dengan ketentuan apabila r hitung $> r$ table, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner tersebut valid dan apabila r hitung $< r$ table, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner tersebut tidak valid.

Dari perhitungan *statistic* yang dilakukan peneliti menggunakan *SPSS versi 24 for windows* untuk masing-masing variable maka didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Variable Gaya Kepemimpinan (X1)

Nilai koefisien korelasi item pernyataan dari hasil uji validitas untuk *variable* gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel IV.5 berikut ini:

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.140	.193	.176	.322	.399	.435	1	.427	-	.060	-	-	.515**
	Sig. (2- tailed)	.166	.054	.080	.001	.000	.000		.000	.876	.556	.319	.824	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	-	.135	.105	.188	.085	.205	.427	1	.083	.106	.056	.085	.397**
	Sig. (2- tailed)	.516	.181	.299	.061	.398	.040	.000		.410	.295	.581	.401	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.9	Pearson Correlation	-	-	.031	-	-	-	.083	1	.272	.153	.317	.222*	
	Sig. (2- tailed)	.677	.336	.757	.449	.900	.623	.876	.410		.006	.128	.001	.026
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.10	Pearson Correlation	.003	.133	.136	.075	.022	.085	.060	.106	.272	1	.571	.627	.415**
	Sig. (2- tailed)	.973	.188	.176	.457	.830	.402	.556	.295	.006		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.11	Pearson Correlation	.047	.184	-	.127	-	-	-	.056	.153	.571	1	.422	.283**
	Sig. (2- tailed)	.640	.067	.658	.210	.757	.466	.319	.581	.128	.000		.000	.004
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.12	Pearson Correlation	.027	.113	.128	.181	.068	.005	-	.085	.317	.627	.422	1	.396**
	Sig. (2- tailed)	.793	.262	.206	.072	.501	.959	.824	.401	.001	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.506	.735	.672	.714	.735	.691	.515	.397	.222	.415	.283	.396	1
	Sig. (2- tailed)	**	**	**	**	**	**	**	**	*	**	**	**	**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.000	.004	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24,2023

Berdasarkan tabel dari hasil uji data validitas variabel Gaya kepemimpinan

(X1) maka yang diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga uji

validitas ini dinyatakan valid.

b. Variable Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien korelasi item pernyataan dari hasil uji validitas untuk motivasi kerja dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut ini:

Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.727**	.628**	.553*	.590**	.550**	.086	.173	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.394	.086	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.727**	1	.667**	.466**	.578**	.517**	.089	.198*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.377	.048	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.628**	.667**	1	.429**	.490**	.513**	.007	.093	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.941	.360	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.553**	.466**	.429**	1	.446**	.445**	.117	.093	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.248	.356	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.590**	.578**	.490**	.446**	1	.615**	.162	.137	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.107	.173	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.550**	.517**	.513**	.445**	.615**	1	.259**	.299**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.009	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.086	.089	.007	.117	.162	.259**	1	.631**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.394	.377	.941	.248	.107	.009		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.173	.198*	.093	.093	.137	.299**	.631**	1	.502**
	Sig. (2-tailed)	.086	.048	.360	.356	.173	.002	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.798**	.787**	.699**	.652**	.735**	.776**	.446**	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24,2023

Berdasarkan tabel dari hasil uji data validitas *variable* Motivasi Kerja (X2) yang diperoleh bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid.

c. *Variable* Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien korelasi item pernyataan dari hasil uji validitas untuk *variable* kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.7 berikut ini:

Tabel IV.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	.492**	.596**	.450**	.312**	.332**	.212*	.260**	.383**	.293**	.624**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.001	.034	.009	.000	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.492**	1	.566**	.572**	.256*	.219*	.101	.288**	.330**	.315**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.028	.317	.004	.001	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.596**	.566**	1	.668**	.210*	.268**	.177	.213*	.301**	.171	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.036	.007	.079	.033	.002	.089	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.450**	.572**	.668**	1	.144*	.220*	.042	.188	.368**	.195	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.154	.028	.680	.062	.000	.051	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.312**	.256*	.210*	.144*	1	.669**	.619**	.492**	.446**	.587**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.036	.154		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.332**	.219*	.268**	.220*	.669**	1	.641**	.550**	.491**	.609**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.001	.028	.007	.028	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.7	Pearson Correlation	.212*	.101	.177	.042	.619**	.641**	1	.678**	.505**	.627**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.034	.317	.079	.680	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.8	Pearson Correlation	.260**	.288**	.213*	.188	.492**	.550**	.678**	1	.685**	.608**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.033	.062	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.9	Pearson Correlation	.383**	.330**	.301**	.368**	.446**	.491**	.505**	.685**	1	.617**	.753**

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.10	Pearson Correlation	.293**	.315**	.171	.195	.587**	.609**	.627**	.608**	.617**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.089	.051	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.624**	.577**	.585**	.527**	.730**	.758**	.713**	.743**	.753**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24,2023

Berdasarkan tabel hasil uji data validitas *variable* Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Penelitian uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 24. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* $> 0,60$ (Sujarweni, 2016). Dari perhitungan *statistic* yang dilakukan penelitian menggunakan *SPSS versi 24 For windows* untuk masing-masing variabel maka didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Adapun hasil dari uji reabilitas variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel IV.8 berikut ini:

Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	12

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24,2023

Berdasarkan tabel IV.8 hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung sebesar 0,769 lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini dalam keadaan reliabel.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Adapun hasil dari uji reabilitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut ini:

Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	8

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24,2023

Berdasarkan tabel IV.9 hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung sebesar 0,827 lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini dalam keadaan reliabel.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil dari uji reabilitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut ini:

Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24,2023

Berdasarkan tabel IV.10 hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung sebesar 0,827 lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini dalam keadaan reliabel.

4.2.2. Uji Persyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas residual yang digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas pada distribusi data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikan residual. Adapun hasil dari uji normalitas residual dapat dilihat pada Tabel IV.11 berikut ini:

Tabel IV.11 Hasil Uji Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	61

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79937869
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.058
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 Penelitian yang diolah SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel IV.11 hasil pengujian normalitas residual menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig 2-tailed) pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 yang berarti \geq nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Untuk menyatakan apakah data berasal dari populasi yang bervariasi homogenitas atau tidaknya homogenitas ada dua *alternative* ukuran yang dapat digunakan untuk menerima atau menolak H_0 , yaitu menggunakan nilai *significancy*, nilai *significancy* dibandingkan dengan *alpha* yang kita tetapkan. Kriteria yang ditetapkan yaitu: H_0 diterima apabila nilai *significancy* < dari tingkat *alpha* yang ditetapkan. Adapun hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel IV.12 berikut ini:

Tabel IV.12 Hasil Uji Homogeitas

Test of Homogeneity of Variances

Y	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.745	16	80	.055

Berdasarkan tabel IV.12 hasil pengujian homogenitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variable sebesar 0,055 yang berarti $>$ tingkat *alpha* yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data keseluruhan *variable* bervariasi homogen.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variable bebas. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat nilai inflation factor (VIF) kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Adapun hasil dari uji normalitas residual dapat dilihat pada Tabel IV.13 berikut ini:

Tabel IV. 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standard Error				Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	2.168	3.386	.640	.523		
	Motivasi Kerja	.915	.118	.603	7.778	.893	1.120
	Gaya Kepemimpinan	.184	.073	.195	2.521	.893	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel IV.13 dapat diketahui nilai VIF $<$ 10 ($1.120 < 10$) dan nilai *Tolerance* $>$ 0,1 ($0.893 > 0,1$) untuk kedua variable maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Untuk pengamatan ini, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji *scatterplots*. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada *scatterplots*, serta titik-titik meyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar IV.1 dibawah ini:



Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24, 2023

Gambar IV.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar scatterplot, bahwa gambar tersebut memiliki pola yang tidak jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan *variable* Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yaitu untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis

regresi yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahui dengan cara membandingkan nilai *Durbin-Watson* dengan nilai d tabel *Durbin-Watson* adalah:

- Jika $d < dL$ atau $d > 4-dL$ maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi.
- Jika $dU < d < 4dU$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.
- Jika $dL < d < dU$ atau $4-dU < d < 4-dL$ artinya tidak ada kesimpulan.

Untuk mengetahui dengan cara membandingkan nilai *Durbin-Watson* dengan nilai d dari tabel *Durbin-Watson* seperti pada Tabel IV.14 dibawah ini:

Tabel IV. 14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.322 ^a	.104	.073	3.864	2.560

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai *Durbin-Watson* diketahui sebesar 2,560.

Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel ($n=100$), jumlah *variable* independen atau bebas 2 ($k=2$), maka diperoleh nilai dL sebesar 1,633 dan nilai dU sebesar 1,715 (berdasarkan tabel *Durbin-Watson*), $4-dL = (4-1,633 = 2,367)$ dan $4-dU = (4-1,715 = 2,285)$ maka:

$du < d < 4-du = 1,715 < 2,560 < 2,285$ berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4.2.4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *variable* bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistic dalam analisi regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *SPSS 24 for windows*. Ringkasan hasil pengolahan data pada Tabel IV.15 berikut ini:

Tabel IV. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.168	3.386		.640	.523
	Motivasi Kerja	.915	.118	.603	7.778	.000
	Gaya Kepemimpinan	.184	.073	.195	2.521	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas maka mendapatkan kesimpulan bahwa pada persamaan:

$$Y = 2,168 + 0,915 X_1 + 0,184 X_2$$

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 2,168. Merupakan kontanta atau keadaan saat variable kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variable lainnya yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Jika *variable* independen tidak ada maka *variable* kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,915. Yang menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan mempunyai penagruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variable gaya

kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.915

Dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,184 yang menunjukkan bahwa variable motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berate bahwa setiap kenaikan satuan variable motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,184 dengan asumsi bahwa *variable* lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.5. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial dapat mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan dengan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variable bebas dan terikat.
- b. Jika uji $t < t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variable bebas dan terikat.

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variable independen yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,66055. Berikut hasil perhitungan t tabel dapat dilihat pada Tabel IV.16 berikut ini:

Tabel IV.16 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.168	3.386		.640	.523
	Motivasi Kerja	.915	.118	.603	7.778	.000
	Gaya Kepemimpinan	.184	.073	.195	2.521	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji T diatas dapat disimpulkan:

- a. Gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,521 dan nilai sig 0,013, dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($2,521 > 1,661$) dan nilai sig $<$ 0,05 ($0,013 < 0,05$).maka hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dapat diartikan hipotesis dapat diterima.
- b. Motivasi Kerja (X2) mempunyai t hitung sebesar 7,778 Dan nilai sig 0,000, dimana nilai t hitung ($7,778 > 1,661$) dan nilai sig $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dapat diartikan hipotesis dapat diterima.

2. Uji F (Simultan)

Uji F-statistik adalah ketepatan fungsi regresi sampel dalam memperkirakan nilai sebenarnya. Untuk nilai signifikan $F < 0,05$, berarti model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variable independen. Uji-F statistik juga menunjukkan apakah semua variable independen dalam model memiliki efek bersama terhadap variable dependen.

Menurut (Ghozali, 2018), jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh variable dependen (Y). adapun hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel IV.17 berikut ini:

Tabel IV. 17 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.433	2	373.717	44.602	.000 ^b
	Residual	812.757	97	8.379		
	Total	1560.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung $44.602 > 3.0901$ tabel atau nilai sig $0.00 < 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa setiap variable independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y). Kesimpulannya, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.18 dibawah ini:

Tabel IV.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.468	2.895

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja
Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 24, 2023

Berdasarkan pada tabel IV.18 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,692. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,479 artinya 47,9%. Dalam hal ini kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan nilai sebesar 47,9% sedangkan 52,1% dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2,521 > 1,661$) dan nilai signifikansi sebesar 0,013 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05.

4.3.2. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($7,778 > 1,661$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05

4.3.3. Hubungan antara Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F-hitung lebih besar

dari nilai F-tabel ($44,602 > 1,661$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berate lebih kecil dari 0,05.

Diketahui pula nilai R Square penelitian ini sebesar 0,479 Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 47.9% Dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya. Karena memiliki atau berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini yaitu Perumda Pasar Jaya dapat mengembangkan gaya kepemimpinan serta memotivasi kembali kinerja karyawan.

4.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti lainnya, agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi kedepannya. Dari keterbatasan penelitian ini yaitu diantaranya:

1. Keterbatasan waktu dan tempat beserta akses komunikasi secara langsung kepada responden tidak memungkinkan karena keterbatasan oleh jarak maupun aktivitas lainnya, sehingga pengisian angket atau kuesioner dilakukan secara digital melalui pemanfaatan *google form* dalam merealisasikannya.

2. Penelitian hanya menggunakan dua variable independen yang digunakan dalam pengujian kinerja karyawan pada Perumda Pasar Jaya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Karena masih terdapat beberapa *variable* independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan besar memiliki pengaruh efisien terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini, data yang dihasilkan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban yang responden berikan, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan google form secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara maupun interview langsung dengan para responden.



UNIVERSITAS