

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

4.1. Penyajian Data

4.1.1. Deskripsi Perusahaan

4.1.1.1. Sejarah Perusahaan

Memorandum atau biasa yang disebut Memo merupakan perusahaan penerbitan surat kabar atau harian pagi di Surabaya didirikan pada tahun 1989 yang didirikan oleh tokoh pers Surabaya H. Agil H. Ali, di bawah penerbit P.T. Haji Agil Sejahtera. Embrio harian pagi Memorandum adalah Bulletin Mahasiswa yang diterbitkan H. Agil H. Ali ketika beliau masih berkuliah di Universitas Brawijaya Malang. Bulletin Mahasiswa berubah menjadi Mingguan Mahasiswa, kemudian menjadi Mingguan Memorandum, sebelum menjelma menjadi Harian Memorandum dan perusahaannya berganti nama menjadi PT. Memorandum Sejahtera. Pada tahun 2007, Memorandum menjadi salah satu anak penerbitan Grup Jawa Pos, Surabaya dan berkantor di Jalan Karah Agung No. 45, kompleks Grup Jawa Pos Surabaya. Ciri khas dari surat kabar Memorandum ini adalah surat kabar yang menyajikan berita – berita kriminal yang di terbitkan di daerah Surabaya dan sekitarnya.

4.1.1.2. Lokasi Perusahaan.

Lokasi Perusahaan adalah suatu tempat di mana perusahaan itu melakukan kegiatan fisik. Contoh bentuk lokasi perusahaan adalah pabrik tempat memproduksi barang.

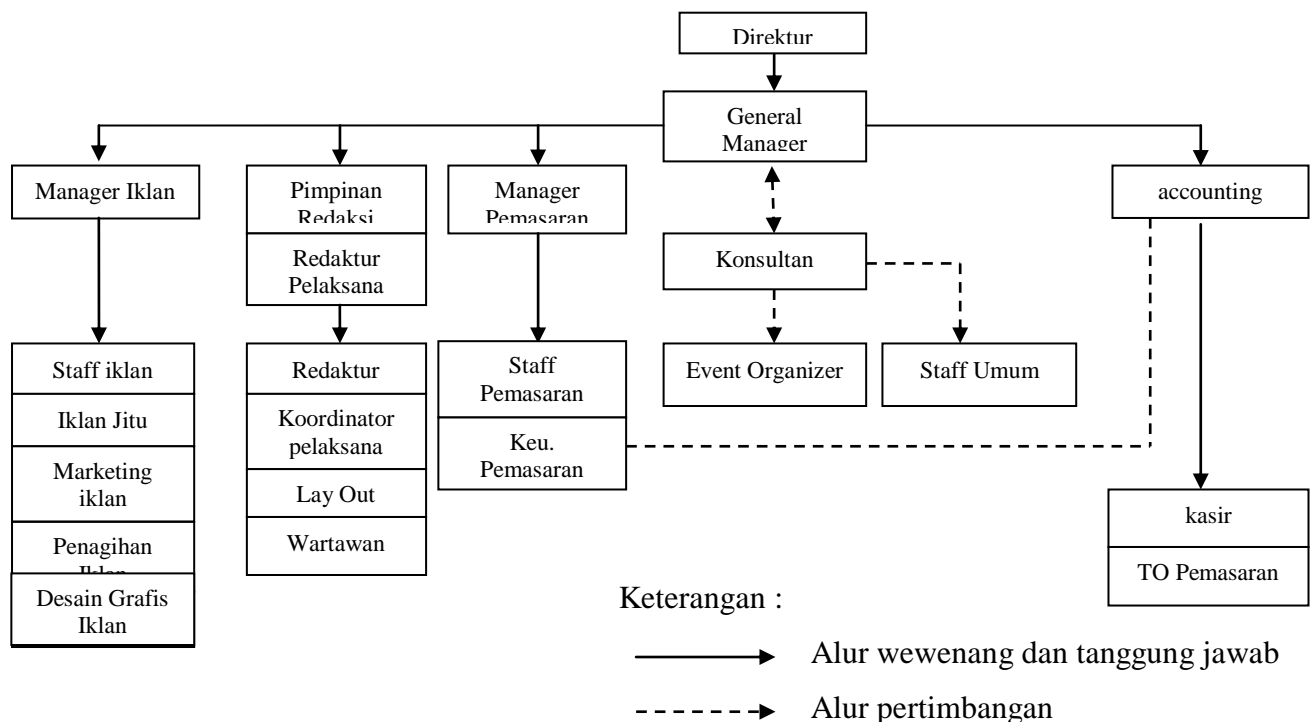
Lokasi PT. Memorandum Sejahtera berkantor di Jalan Karah Agung No.45 Kompleks Grup Jawa Pos Surabaya. Lokasi ini cukup strategis karena berada di pusat kota Surabaya.

4.1.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur perusahaan menunjukkan struktur bagian-bagian dari tugas kerja karyawan. Struktur perusahaan akan di jelaskan pada gambar 2.

Gambar 2

Struktur Perusahaan PT Memorandum Sejahtera



Sumber : PT Memorandum Sejahtera Data yang Diolah (2014)

4.1.1.4. Deskripsi Bagian Perusahaan

Penulis akan menjelaskan tugas–tugas dari bagian–bagian kerja karyawan di PT Memorandum Sejahtera sebagai berikut :

1. Direktur.Utama, sebagai :

- Memimpin jalanya perusahaan
- Membuat Keputusan
- Menganalisa Laporan dari General manajer tentang jalanya perusahaan

2. General Manajer

- Membawahi semua divisi dan bagian di PT Memorandum Sejahtera.
- Menentukan kebijakan perusahaan.
- Mengatur manajemen kantor/ perusahaan, termasuk laporan bagian keuangan maupun bagian pemasaran koran.
- Bertanggung jawab secara langsung kepada direktur.

3. Konsultan

- Memberikan masukan, pertimbangan, dan konsultasi kepada pimpinan/ manajemen perusahaan, sesuai dengan bidang keahliannya masing - masing.

4. Manajer Iklan

- Bertanggung jawab mengontrol marketing Iklan dalam menjalankan tugasnya, dan membina hubungan dengan biro / agen iklan eksternal.
- Meneliti semua *accounting* iklan.
- Mengatur dan menentukan harga iklan(naik tidaknya tarif iklan), serta pemberian diskon.

- Melaksanakan tugas harian operasional dan manajemen periklanan.

5. Pimpinan Redaksi

- Mengontrol pembuatan berita yang dibuat oleh Memorandum.
- Mengikuti rapat langsung yang diadakan oleh direktur pusat.
- Melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan

6. Redaktur Pelaksana

- Melaksanakan tugas operasional yang sehari-hari dan manajemen redaksi dibawah Pimpinan Redaksi

7. Pimpinan Pemasaran

- Mengontrol cara kerja pemasaran baik di kantor maupun di lapangan.
- Menciptakan perencanaan ke depan terhadap kegiatan pemasaran.
- Mengontrol pembukuan keuangan pemasaran.
- Membuat proyeksi dan strategi untuk meningkatkan oplah koran.
- Bertanggung jawab terhadap bidang pemasaran, oplah koran, serta agen dan sub agen koran.

8. Accounting Perusahaan

- Menginput transaksi keuangan harian (kas dan bank).
- Mengolah data keuangan dan mengendalikan pengeluaran.
- Membuat proyeksi keuangan untuk tahun yang akan datang.
- Menyusun skema gaji, bonus karyawan, uang makan dan transportasi, tunjangan profesional wartawan, lembur.
- Menyusun faktur pajak.
- Membuat laporan pajak tahunan

9. Staff Iklan

- Melayani dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pemasang iklan, baik iklan jitu, iklan display, advertorial, maupun sosial.
- Memberikan layanan konsultasi yang terkait dengan iklan dan materi iklan. Menghitung harga pemasangan iklan.
- Memproses order iklan yang masuk langsung melalui Memorandum (bukan melalui marketing iklan ataupun biro iklan)

10. Iklan Jitu

- Melayani dan memberikan informasi tentang iklan jitu yang dibutuhkan oleh pemasang iklan.
- Menghitung harga pemasangan iklan jitu.
- Menjelaskan dan memberikan konsultasi terhadap pelanggan terkait dengan iklan jitu yang akan dipasangnya.
- Mengirimkan data-data iklan jitu ke pusat untuk dimuat sesuai dengan order (menginput iklan jitu ke dalam komputer).
- Menerima pembayaran iklan jitu dan mentransfer ke rekening pusat secara kumulatif.

11. Penagihan Iklan.

- Menagihkan pembayaran/ sisa pembayaran iklan yang sudah jatuh tempo pembayaran.
- Memberikan ketegasan kepada pemasang iklan-iklan yang sulit dalam pembayaran.

- Membantu periklanan yang datang ke kantor. Meneliti order pemasang yang belum terbayar.

12. Order Iklan.

- Menerima order pemasangan iklan yang masuk.
- Mengorder iklan yang akan dimuat sesuai jadwal order.
- Melayani perubahan materi iklan.
- Menjadwalkan order yang akan dimuat.
- Memilah-milah order sesuai tanggal.
- Bertanggung jawab terhadap iklan mulai dari desain iklan sampai iklan diterbitkan.
- Mengecek order iklan dari kantor pusat yang akan diterbitkan di Memorandum.

13. Desain Grafis Iklan

- Mendesain iklan sesuai permintaan pemasang iklan.
- Menerima order desain iklan yang masuk.
- Membenahi materi desain iklan dari pemasang yang mengubah desainnya.

14. Marketing Iklan

- Mencari pelanggan baru pemasang iklan sebanyak mungkin.
- Melakukan kegiatan penjualan pribadi (*personal selling*).
- Memberikan harga iklan sesuai dengan harga resmi.
- Memberikan pelayanan pemasangan iklan dengan baik, baik terhadap perubahan materi maupun pengubahan order.
- Menerima kritikan dan solusi dari pimpinan.

- Mengikuti rapat yang diadakan pimpinan.

15. Redaktur

- Mengedit berita yang ditulis oleh wartawan.
- Mengoreksi berita dari wartawan sebelum dijadikan berita.
- Mengecek ulang kebenaran berita yang didapat oleh wartawan.
- Memberikan informasi kepada wartawan tentang berita yang layak diliput.
- Menerima segala informasi yang datang dari luar (masyarakat).

16. Koordinator Liputan

- Merencanakan peliputan, baik berupa berita maupun foto dari wartawan.
- Berkoordinasi dengan koordinator grup terhadap berita lokal yang akan diterbitkan.

17. *Lay Out*

- Bertanggung jawab untuk menyusun penempatan (*lay outing*) materi berita dan materi iklan sampai siap untuk dicetak.

18. Wartawan

- Mencari berita yang akurat untuk diterbitkan.
- Menerima berita dari luar maupun dari dalam kantor.
- Bersikap ramah dan sopan dalam wawancara.

19. EO/ *Even Organizer*

- Mengorganisir *event*/ acara yang diadakan oleh Memorandum, termasuk hubungan dengan sponsor.
- Bertanggung jawab terhadap kelancaran acara dan segala aset perusahaan yang dipercayakan demi kepentingan acara.

20. Pemasaran

- Bertanggung jawab terhadap sirkulasi koran.
- Melayani, menawarkan, menjual, dan berlangganan surat kabar/ koran
Memorandum kepada para pelanggan.
- Mencari pelanggan baru dan melakukan kegiatan *personal selling*.

21. Staf Umum

- Termasuk dalam bagian umum adalah segala kegiatan yang berhubungan dengan *customer service*, kebersihan, keamanan, dan koperasi.

22. Kasir

- Menerima setoran dari *Traffic order* iklan.
- Menginput transaksi keuangan harian (kas dan Bank)
- Melayani pengambilan gaji, dan tunjangan profesional.
- Mengorder kas kantor untuk keperluan perusahaan, melayani perusahaan dalam pengambilan bonus lainnya.
- Mengontrol kas kecil dan kas bank perusahaan.

23. *Traffic Order/ TO* Iklan.

- Bertanggung jawab terhadap iklan yang masuk.
- Membuat laporan iklan. Membuat kuitansi iklan.
- Mengontrol piutang iklan.
- Menghitung komisi marketing iklan. Menerima setoran dari marketing iklan.
- Berkoordinasi dengan *accounting* perusahaan, meneliti dan mencocokkan laporan dari kasir dan *accounting* perusahaan.

- Mencatat Order iklan yang masuk.
- Melayani kebutuhan marketing iklan yang berkaitan dengan administrasi dan keuangan iklan.
- Menerbitkan *invoice* penagihan.

4.1.1.5. Tujuan Perusahaan.

Setiap perusahaan dalam rangka melaksanakan aktivitasnya memiliki hubungan yang hendak dicapai. Tujuan bagi perusahaan merupakan petunjuk serta pegangan bagi perusahaan untuk berhasil dalam melaksanakan aktivitasnya dan mencapai target yang ditetapkan.

Tujuan perusahaan PT. Memorandum Sejahtera berdasarkan anggaran dasarnya adalah sebagai berikut :

A. Tujuan Jangka Pendek

Merupakan tujuan yang jangka waktunya tidak lebih dari satu tahun. Tujuan jangka pendek harus direalisasikan terlebih dahulu sebelum melaksanakan tujuan jangka panjang. Yaitu :

1. Menjaga kontinuitas perusahaan, serta berusaha sebaik - baiknya dalam mempertahankan dan memelihara agar proses produksi tetap berjalan lancar
2. Mencapai target produksi sesuai dengan yang direncanakan. Realisasi dari produksi yang diharapkan sesuai dengan target yang direncanakan.
3. Meningkatkan kualitas produksi, sehingga diharapkan tidak mengurangi dari kualitas standarnya.

4. Meningkatkan rentabilitas, dengan meningkatkan efisiensi baik di bidang manajemen produksi, manajemen keuangan serta manajemen pemasarannya.

B. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang merupakan tujuan perusahaan dengan perhitungan kegiatannya lebih dari satu tahun, yaitu :

1. Mencapai tingkat laba optimal. Dimaksudkan dari total penjualannya bukan laba per unit.
2. Mengadakan perluasan usaha. Langkah ekspansi dalam memenuhi kedinamisan dan mengembangkan saham perluasan.
3. Memperkuat posisi pasar dalam persaingan. Kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada kemampuannya dalam mengatasi pesaing pesaing tersebut.

4.1.2 Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini sebanyak 40 kuesioner yang telah disebarakan ternyata semuanya bisa digunakan atau diolah untuk analisis selanjutnya. Berdasarkan penelitian ini karakteristik responden diidentifikasi melalui beberapa faktor demografi seperti digambarkan pada tabel dibawah ini :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan tabel frekuensi tentang jenis kelamin responden penelitian :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Jumlah	40	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2014)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang (55%), dan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 18 orang (45%). Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding dengan jumlah responden perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan tabel frekuensi tentang usia responden penelitian:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
≤ 25 tahun	4	10%
≥ 26-30 tahun	15	37,5%
≥ 31-35 tahun	9	22,5%
≥ 36-40 tahun	7	17,5%
> 40 tahun	5	12,5%
Jumlah	40	100

Sumber : data diolah (2014)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini

berusia > 26-30 tahun yaitu sebanyak 15 orang (37,5%). Hanya 4 orang (10%) responden yang berusia di bawah 25 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini disajikan tabel frekuensi tentang tingkat pendidikan responden penelitian :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SMA/SMK/ Sederajat	11	27,5%
Diploma	6	15%
Sarjana	21	52,5%
Pasca Sarjana	2	5%
Lainnya	0	0%
Jumlah	40	100

Sumber : data diolah (2014)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden dapat diketahui bahwa responden yang berasal dari lulusan SMA yaitu sebanyak 11 orang (27,5%), responden yang berasal dari lulusan diploma yaitu sebanyak 6 orang (15%), responden yang berasal dari lulusan sarjana yaitu sebanyak 21 orang (52,5%) dan responden yang berasal dari lulusan pasca sarjana adalah sebanyak 2 orang (5%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

Berikut ini disajikan tabel frekuensi tentang lama bekerja responden penelitian :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1-2 tahun	2	5%
3-4 tahun	9	22,5%
5-6 tahun	26	65%
> 6 tahun	3	7,5%
Total	40	100

Sumber : data diolah (2014)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama lebih dari 5 - 6 tahun yaitu sebanyak 26 orang (65%), 9 orang (22,5%) responden sudah bekerja selama 3 – 4 tahun, sebanyak 2 orang (5%) responden telah bekerja selama 5 – 6 tahun dan 3 orang (7,5%) responden telah bekerja lebih dari 6 tahun.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Penyajian Data

4.2.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

- a. Deskripsi Mengenai Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Untuk Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

No	X_1	STS	TS	N	S	SS	Total
1.	$X_1 . 1$	0	0	20%	60%	20%	100%
2.	$X_1 . 2$	0	5%	25%	57,5%	12,5%	100%
3.	$X_1 . 3$	0	0	30%	60%	10%	100%
4.	$X_1 . 4$	0	0	22,5%	45%	32,5%	100%
5.	$X_1 . 5$	0	12,5%	2,5%	77,5%	7,5%	100%
6.	$X_1 . 6$	0	15%	15%	55%	15%	100%

Data yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap semua pernyataan mengenai gaya kepemimpinan. Tanggapan setuju responden paling banyak ada pada pernyataan “Pemimpin anda memberikan arahan secara langsung kepada karyawannya” dengan nilai persentase sebesar 77,5% dan tanggapan tidak setuju paling banyak ada pada pernyataan “Pemimpin anda melakukan evaluasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dari yang sebelumnya” dengan nilai persentase sebesar 15%.

b. Deskripsi Mengenai Variabel Motivasi (X_2)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Untuk Variabel Motivasi (X_2)

No	X_2	STS	TS	N	S	SS	Total
1.	$X_2 . 1$	0	0	42,5%	42,5%	15%	100%
2.	$X_2 . 2$	0	0	10%	60%	30%	100%
3.	$X_2 . 3$	0	2,5	35%	37,5%	25%	100%
4.	$X_2 . 4$	0	2,5	17,5%	50%	30%	100%
5.	$X_2 . 5$	0	0	25%	60%	15%	100%
6.	$X_2 . 6$	0	0	20%	50%	30%	100%
7.	$X_2 . 7$	0	7,5%	5%	72,5%	15%	100%

Data yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap semua pernyataan mengenai motivasi kerja. Tanggapan setuju responden paling banyak ada pada pernyataan “Perusahaan mampu memberikan tawaran jabatan yang lebih baik agar karyawan terpacu

meningkatkan prestasi kerjanya” dengan nilai persentase sebesar 72,5% dan tanggapan setuju paling sedikit ada pada pernyataan “Perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja saya” dengan nilai persentase sebesar 37,5%.

c. Deskripsi Mengenai Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Y	STS	TS	N	S	SS	Total
1.	Y . 1	0	0	17,5%	35%	47,5%	100%
2.	Y . 2	0	0	17,5%	62,5%	20%	100%
3.	Y . 3	0	2,5	32,5%	52,5%	12,5%	100%
4.	Y . 4	0	0	15%	67,5%	17,5%	100%
5.	Y . 5	0	7,5	15%	35%	42,5%	100%
6.	Y . 6	0	7,5%	15%	70%	7,5%	100%

Data yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap semua pernyataan mengenai kinerja karyawan. Tanggapan setuju responden paling banyak ada pada pernyataan “Karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.” dengan nilai persentase sebesar 70% dan tanggapan setuju paling sedikit ada pada pernyataan “Perusahaan memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menaikkan hasil produksi secara efektif” dengan nilai persentase sebesar 35%.

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mendapatkan suatu keyakinan tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang diinginkan. “valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkolerasikan antara skor yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Apabila korelasi antar skor total dengan masing-masing pertanyaan signifikan” (Sumarsono, 2004; 31).

Menurut pendapat Singarimbun (1995) “jika hasil korelasi antara tiap-tiap pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (signifikansi $< 0,05$ dan korelasi $> 0,4$), maka item pertanyaan tersebut valid yang berarti memiliki validitas konstruk. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total pearson correlation	Signifikansi	Ket.
Gaya kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,629	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,764	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,713	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,557	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,655	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,610	0,000	Valid
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,745	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,678	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,745	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,623	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,558	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,459	0,003	Valid
	X _{2.7}	0,688	0,000	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,757	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,714	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,753	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,639	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,794	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,670	0,000	Valid

Sumber: data diolah (2014)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel gaya kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid karena nilai signifikansinya < 0,05 atau 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari

satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket.
X ₁	0,721	Reliabel
X ₂	0,763	Reliabel
Y	0,813	Reliabel

Sumber: data diolah (2014)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel karena *cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,6.

4.2.3. Analisis Model

Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda dipergunakan untuk sebuah variabel terikat dan lebih dari satu buah variabel bebas.

Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan *Statistic Program of Social Science (SPSS) for Windows*. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Data Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.704	.756		.932	.357
	X1	.333	.148	.305	2.244	.031
	X2	.506	.154	.445	3.279	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2014)

Dari tabel diatas dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,704 + 0,333X_1 + 0,506X_2 + e$$

atau

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,704 + 0,333 \text{ Gaya kepemimpinan} + 0,506 \text{ Motivasi}$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

- Konstanta sebesar 0,704 menunjukkan bahwa jika Gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,704.
- Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,333. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai

hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila gaya kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,333 dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dalam keadaan konstan.

- c. Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 0,506. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila motivasi (X_2) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,506 dengan asumsi variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dalam keadaan konstan.

4.2.4. Koefisien Determinasi Berganda (*R Square*)

Tabel 4.11
Nilai Koefisien Determinasi Berganda (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.309	.43366

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah (2014)

Dari hasil analisis data juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi berganda atau *R square* sebesar 0,344. Hal ini Berarti kontribusi variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama adalah sebesar 34,4% terhadap variabel terikat yakni kinerja

karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi linier berganda.

4.2.5. Pengujian Hipotesis

1. Melakukan Uji F

Hipotesis pertama ini diuji dengan menggunakan uji F, menurut hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung sebesar 9,712 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%.

Tabel 4.12

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.653	2	1.826	9.712	.000 ^a
	Residual	6.958	37	.188		
	Total	10.611	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2014)

Langkah-langkah pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ Secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ Secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Menentukan tingkat signifikansi atau *level of signifikan* (α) sebesar 0,05 atau 5%.
- c. Kriteria pengujian:

Jika $\text{Sig. F} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika $\text{Sig. F} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bebas (X) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- d. Penjelasan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 9,712 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Melakukan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 4.13
Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.704	.756		.932	.357
	X1	.333	.148	.305	2.244	.031
	X2	.506	.154	.445	3.279	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah

Uji t dilakukan dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis secara statistik

$H_0 : b_1 = 0$, Variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$, Variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Menentukan tingkat signifikansi atau *level of signifikan* (α) sebesar 0,05 atau 5%.
- c. Kriteria pengujian:

Jika $\text{Sig. } t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel bebas (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika $\text{Sig. } t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel-variabel bebas (X) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

d. Penjelasan

Dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,244 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel motivasi (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,279 didukung pula dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari nilai koefisien beta dapat diketahui bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai beta variabel motivasi sebesar 0,445 lebih besar dari nilai beta variabel gaya kepemimpinan yang hanya sebesar 0,305.

4.3. Interpretasi

1. Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai R^2 sebesar 34,4% menunjukkan perubahan variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari hasil uji F juga diketahui bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) akan menyebabkan perubahan pula terhadap kinerja karyawan.

2. Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada

gaya kepemimpinan maka akan menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan, dengan arah yang searah yaitu jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan karyawan. Atau sebaliknya jika gaya kepemimpinan mengalami penurunan maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan karyawan. Gaya kepemimpinan seseorang sangat dibutuhkan dalam pencapaian kinerja yang baik.

3. Motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada motivasi maka akan menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan, dengan arah yang searah yaitu jika motivasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan karyawan. Atau sebaliknya jika motivasi penurunan maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji F yang telah dilakukan diketahui bahwa F hitung sebesar 9,712 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan. Hal itu diketahui dari uji t. t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,244 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel motivasi (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,279 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karyawan. Ini terlihat pada nilai beta variabel motivasi sebesar 0,445 lebih besar dari nilai beta variabel gaya kepemimpinan yang hanya sebesar 0,305.

5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kepuasan kerja dll, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, mengingat terdapat pengaruh sebesar 65,6% dari variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.
2. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa faktor Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai paling kecil jika dibandingkan dengan variabel motivasi. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan. Harus bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawannya.