

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	15	45%
Perempuan	18	55%
Jumlah	33	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui bahwa Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling jenis kelamin Laki Laki menempati tingkat tertinggi yang artinya Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 55%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	18	55%
31 Tahun – 40 Tahun	14	42%
41 Tahun – 50 Tahun	1	3%
Jumlah	33	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat diketahui bahwa Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling berusia 20 – 30 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling didominasi oleh usia 20 – 30 Tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 55%.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	27	82%
D3	3	9%
S1	3	9%
Jumlah	33	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan dapat diketahui bahwa Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling dengan pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi yang artinya Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling didominasi oleh pendidikan SMA yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 82%.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	20	61%
3 – 4 Tahun	10	30%
5 – 6 Tahun	3	9%
> 7 Tahun	-	-
Jumlah	33	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling dengan masa kerja 0 – 2 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya Karyawan Bagian Store PT. Lion

Superindo Lampung Cabang Kemiling didominasi oleh masa kerja 0 – 2 Tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 61%

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) . Yang sudah di sebar kepada 33 responden sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan di berikan imbalan apabila telah menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tanggung jawab	8	24,2%	22	66,7%	2	6,1%	1	3%	0	0%
2	Imbalan yang di berikan pimpinan menjadi motivasi karyawan dalam bekerja	4	12,1%	15	45,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
3	Pimpinan selalu aktif dalam memantau pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan	2	6,1%	6	18,2%	19	57,6%	6	18,2%	0	0%
4	Pimpinan selalu memberikan arahan kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai	8	24,2%	22	66,7%	2	6,1%	1	3%	0	0%
5	Dalam bekerja karyawan di berikan kebebasan melakukan pekerjaan tanpa pengawasan dari Pimpinan	4	12,1%	15	45,5%	9	27,3%	4	12,1%	1	3%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban Sangat Setuju (SS) adalah pernyataan 1 dan 4 sebanyak 8 responden, dan yang terkecil adalah pernyataan 3 dengan jumlah sebanyak 2 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan	0	0%	12	36,4%	14	42,4%	6	18,2%	1	3%
2	Karyawan mentaati peraturan kerja dan prosedur kerja yang di tetapkan perusahaan	17	51,5%	14	42,4%	2	6,1%	0	0%	0	0%
3	Menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab terhadap tugas yang di amanahkan	11	33,3%	15	45,5%	4	12,1%	3	9,1%	0	0%
4	Berusaha bekerja secara teliti serta menggunakan sesuatu dengan efektif dan efisien	7	21,2%	22	66,7%	3	9,1%	1	3%	0	0%
5	Menjalankan pekerjaan sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan	11	33,3%	19	57,6%	2	6,1%	1	3%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Lingkungan Kerja Fisik, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban Sangat Setuju (SS) adalah pernyataan 2 sebanyak 17 responden, dan yang terkecil adalah pernyataan 1 dengan jumlah sebanyak 0 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang di miliki	17	51,5%	14	42,4%	2	6,1%	0	0%	0	0%
2	Karyawan bekerja berdasarkan standar kinerja perusahaan	17	51,5%	14	42,4%	2	6,1%	0	0%	0	0%
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan berusaha mencapai hasil yang sempurna	11	33,3%	15	45,5%	4	12,1%	3	9,1%	0	0%
4	Bekerja sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan	7	21,2%	22	66,7%	3	9,1%	1	3%	0	0%
5	Saling bekerja sama dan membina hubungan yang baik antar rekan kerja dan atasan	8	24,2%	22	66,7%	2	6,1%	1	3%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban Sangat Setuju (SS) adalah pernyataan 1 dan 2 sebanyak 17 responden, dan yang terkecil adalah pernyataan 4 dengan jumlah sebanyak 7 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Disiplin Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	SangatRendah

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,731	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,802	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,832	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,731 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,802 untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,832 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,064	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja (X2)	0,206	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,333	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,064 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,206 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,333 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja	0,662	0,05	Sig > alpha	Linear
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,412	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,662 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,412 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	3,390	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	3,390	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukan nila VIF variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) = 3,390 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X2) = 3,390. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.3 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

**Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)
Terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	B	Sig	Summary
Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja	6,554	0,000	R (0,865)
	0,839		R Square (0,749)

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,893 artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 74,9% dan sisanya 25,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,865 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000. Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dikarenakan perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05).

Tabel 4.16

**Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)
Terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	B	Sig	Summary
Disiplin Kerja Transaksional Terhadap Kinerja	2,665	0,000	R (0,933)
	0,938		R Square (0,870)

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,893 artinya Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,0% dan sisanya 13,0% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,933 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dikarenakan perhitungan pada Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05).

Tabel 4.17

**Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)
Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	B	Sig	Summary
Constant	2,353	0,109	R (0,945)
Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja	0,270	0,017	
Disiplin Kerja Transaksional Terhadap Kinerja	0,703	0,000	R Square (0,893)

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,893 artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 89,3% dan sisanya 10,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,945 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000 .

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

$$Y = 2,353 + 0,270X1 - 0,703X2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Gaya Kepemimpinan Transaksional
X2	= Lingkungan Kerja Fisik
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa kinerja pada Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling adalah sebesar 2,353 apabila Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja bernilai = 0.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Gaya Kepemimpinan Transaksional satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling sebesar 0,270 satu satuan.
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Disiplin Kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling sebesar 0,703 satu satuan.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja	0,017	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling

Ho: Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling

H₁: Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dikarenakan perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) diperoleh nilai sig (0,017) < Alpha (0,05).

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling

Ho: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dikarenakan perhitungan pada Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2022

Ho: Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling

H₁: Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Lampung Cabang Kemiling.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Budiwibowo (2019) Definisi tentang kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut, Kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas.

Dengan demikian Gaya Kepemimpinan Transaksional menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Kerja dan Kinerja Karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2020) menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transaksional Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Astutik (2016) Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Adanya hubungan antara disiplin terhadap kinerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taromi (2019) menemukan adanya hubungan disiplin terhadap kinerja.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Budiwibowo (2019) Definisi tentang kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi para pengikut, Kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas. Menurut Astutik (2016) Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Kerja dan Kinerja Karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2020) menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transaksional Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adanya hubungan antara disiplin terhadap kinerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taromi (2019) menemukan adanya hubungan disiplin terhadap kinerja.