

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung. Jumlah Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung sebanyak 49 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Juli 2022, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 49 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan usia karyawan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung berjumlah 49 orang.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	73,5%
Perempuan	13	26,5%
Jumlah	49	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 36 orang atau (73,5%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau (26,5%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki - laki di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
> 7 Tahun	30	61,2%
4 - 6 Tahun	12	24,5%
1 - 3 Tahun	7	14,3%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 7 tahun sebanyak 30 responden atau 61,2%, dengan masa kerja 4 - 6 tahun sebanyak 12 responden atau 24,5% dan dengan masa kerja 1 - 3 tahun 7 responden atau 14,3%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung tersebut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja > 7 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	5	10,2 %
D3	11	22,4 %
SMA/SMK	33	67,3 %
Total	49	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 5 responden (10,2%), dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 11 responden atau (22,4%) dan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 33 responden atau (67,3%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 49 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan dalam mengambil keputusan selalu mengikut sertakan karyawan	21	42,9	10	20,4	6	12,2	10	20,4	2	4,1
2	Keputusan yang diambil pimpinan dapat diterima oleh karyawan	10	20,4	18	36,7	16	32,7	5	10,2	0	0,0
3	Karyawan termotivasi apabila pimpinan memberikan bimbingan atau pengarahan dalam hal pekerjaan	7	14,3	21	42,9	9	18,4	12	24,5	0	0,0
4	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja	15	30,6	17	34,7	13	26,5	4	8,2	0	0,0
5	Karyawan sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam meyelesaikan tugas	10	20,4	15	30,6	19	38,8	5	10,2	0	0,0
6	Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan rekan kerja dapat terjalin dengan baik	19	38,8	16	32,7	8	16,3	6	12,2	0	0,0
7	Pimpinan dapat bersikap tegas kepada bawahan	13	26,5	11	22,4	16	32,7	9	18,4	0	0,0
8	Pimpinan memberikan arahan sesuai dengan tugas karyawan	12	24,5	16	32,7	13	26,5	8	16,3	0	0,0
9	Pimpinan dapat bertanggung jawab atas segala hal dalam perusahaan	11	22,4	19	38,8	14	28,6	5	10,2	0	0,0
10	Pimpinan menjalankan tugasnya dengan baik dan benar	10	20,4	18	36,7	15	30,6	6	12,2	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Pimpinan dalam mengambil keputusan selalu mengikut sertakan karyawan, karyawan dengan karyawan dapat terjalin dengan baik, sebanyak 21 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, Karyawan termotivasi apabila pimpinan memberikan bimbingan atau pengarahan dalam hal pekerjaan, sebanyak 12 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam masuk kerja	14	28,6	19	38,8	12	24,5	3	6,1	1	2,0
2	Karyawan pulang bekerja sesuai aturan perusahaan	8	16,3	19	38,8	18	36,7	4	8,2	0	0,0
3	Karyawan dapat meminimalisir kendala dalam pekerjaan	13	26,5	16	32,7	13	26,5	7	14,3	0	0,0
4	Karyawan teliti dan cermat dalam menyelesaikan tugasnya	18	36,7	16	32,7	9	18,4	6	12,2	0	0,0
5	Karyawan mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan	10	20,4	18	36,7	15	30,6	6	12,2	0	0,0
6	Karyawan mematuhi SOP didalam perusahaan	13	26,5	22	44,9	4	8,2	9	18,4	1	2,0
7	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk pimpinan	11	22,4	15	30,6	12	24,5	10	20,4	1	2,0
8	Karyawan tidak pernah melakukan pertengkaran dengan sesama karyawan	16	32,7	17	34,7	9	18,4	7	14,3	0	0,0
9	Karyawan dapat bersikap profesional didalam perusahaan	9	18,4	19	38,8	12	24,5	9	18,4	0	0,0
10	Karyawan taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan	10	20,4	15	30,6	10	20,4	12	24,5	2	4,1

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 4 yaitu Karyawan teliti dalam menyelesaikan tugasnya, sebanyak 18 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 10, yaitu Karyawan taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan, sebanyak 12 orang.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan	13	26,5	11	22,4	16	32,7	8	16,3	1	2,0
2	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	8	16,3	21	42,9	15	30,6	5	10,2	0	0,0
3	Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan perusahaan	12	24,5	16	32,7	14	28,6	7	14,3	0	0,0
4	Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh pimpinan	16	32,7	10	20,4	15	30,6	7	14,3	1	2,0
5	Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja secara maksimal	12	24,5	17	34,7	17	34,7	3	6,1	0	0,0
6	Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi	13	26,5	16	32,7	8	16,3	10	20,4	2	4,1
7	Karyawan selalu hadir saat diadakannya rapat	9	18,4	20	40,8	8	16,3	11	22,4	1	2,0
8	Karyawan memberikan alasan jika terlambat hadir ditempat kerja	15	30,6	16	32,7	10	20,4	8	16,3	0	0,0
9	Rekan kerja dapat diajak bekerja sama dalam pekerjaan	10	20,4	19	38,8	11	22,4	9	18,4	0	0,0
10	Rekan kerja dapat membantu apabila karyawan mengalami kendala dalam pekerjaan	12	24,5	18	36,7	10	20,4	7	14,3	2	4,1

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh pimpinan, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7 yaitu Karyawan selalu hadir saat diadakannya rapat, sebanyak 11 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,685	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,724	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,713	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,749	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,742	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,656	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,769	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,655	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,688	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,535	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,769 dan paling rendah 0,535. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,578	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,869	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,710	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,596	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,851	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,708	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,697	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,688	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,737	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,749	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja . Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,869 dan paling rendah 0,578. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,727	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,747	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,697	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,825	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,761	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,764	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,731	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,762	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,769	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,753	0,281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,825 dan paling rendah 0,697. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang / Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,876	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,892	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,914	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,876 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,892 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,914 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	0,597	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,356	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,597 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,356 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,978	1,022	Bebas gejala Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,978	1,022	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung .

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,595	0,354

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,595 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,354 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar 35,4% sedangkan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja Karyawan (Y)	4,233
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,452
Disiplin Kerja (X_2)	0,420

Sumber : Data diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 4,233 + 0,452 (X_1) + 0,420 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai sebesar 4,233 satu-satuan jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,452 satu satuan.

3. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,420 satu satuan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	0,595 ^a	0,354

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,354 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 35,4% dan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung

Ha : Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung

Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	3,505	2,011	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 49-2=47$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,011.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,505 > t_{tabel} 2,011$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis I : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung

Ha : Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung

Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.19
Hasil Uji t Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Disiplin Kerja (X ₂)	3,419	2,011	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 49 - 2 = 47$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,011.

Berdasarkan tabel 4.19 *coefficients* diatas dengan demikian t_{hitung} 3,419 > t_{tabel} 2,011 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis II : Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung

4.5.2 Hasil Uji F (X₁X₂Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung

Ha = Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung

Gaya Kepemimpinan (X₁) Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.20

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	12,625	3,20	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,625 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($49-3= 46$) adalah 3,20. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,625 > 3,20$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung. Ketika pemimpin dapat mengenal lebih dalam dan memahami kondisi karyawannya sehingga pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan karyawannya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama maka hal ini akan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan.

Menurut Sarda dkk (2021) gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thamrin dkk (2021), bahwasannya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Bandar Lampung. Ketika pemimpin dapat menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya maka akan membuat karyawan bekerja lebih bertanggung jawab dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang berkompeten dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada kedepannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Ariyanto dkk (2021) menyatakan kedisiplinan adalah merupakan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sesuai yang berlaku sikap mental karyawan perlu dibina secara terus menerus karena dengan tumbuh kembangnya sikap mental kedisiplinan akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian *output* yang maksimal. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Habibuddin Nasution (2021), bahwasannya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa dengan pemimpin memiliki pengaruh yang kuat dan positif yang bisa menggerakkan karyawannya untuk bisa menjalankan fungsi-fungsi organisasi menjadi lebih baik lagi serta pemimpin dapat menjadi suri tauladan dalam kedisiplinan dihadapan karyawannya sehingga karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaannya dengan

begitu akan berdampak pada peningkatan hasil kerja yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut Sulaiman dkk (2021) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Habiubuddin Nasution (2021) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Oktari et all* (2021), menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Aqsa et all* (2018), menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan.