BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objektif

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Objek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36	65,5
2	Perempuan	19	34,5
	Total	**55**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 36 orang atau 65,5%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 19 orang atau 34,5%. Karateristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat prestasi kerjakaryawan yang didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 65,5% dari

total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 55 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

Karakteritik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	S1	12	21,9
2	D3	9	16,3
3	SMA	34	61,8
	Total	**55**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan, sebanyak 21,9% atau 12responden pendidikan terakhir S1, sebanyak 16,3% atau 9responden pendidikan terakhir D3 dan sebanyak 34 atau 61,8% responden pendidikan SMA. Karateristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat prestasi kerjakaryawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan SMA atau 61,8% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 55 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Karakteritik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	36	65,5
2	31 – 40	14	25,5
3	41 – 50	5	9
	Total	**55**	**100**

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan usia 20 – 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 36 orang atau 65,5%, usia 31 – 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 14 orang atau 25,5% dan usia 41 – 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 5 orang atau 9% .Karateristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh usia 20-30 tahun atau 65,5% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 55 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variabel kepemimpinan, insentif, disiplin dan prestasi kerja karyawanyang di sebarkan kepada 55 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1	Pimpinan bapak/ibu menghargai kinerja karyawan secara adil dan terbuka	27	49,1	22	40	4	7,3	2	3,6	0	0
2	Pimpinan bapak/ibu memilihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan	12	21,8	33	60	9	16,4	1	1,8	0	0
3	Pimpinan bapak/ibu menyampaikan tujuan dengan jelas	14	25,5	20	36,4	17	30,9	4	7,3	0	0

4	Pimpinan bapak/ibu selalu memberikan semangat dalam bekerja	18	32,7	24	43,6	12	21,8	1	1,8	0	0
5	Pimpinan bapak/ibu mampu memelihara hal-hal yang positif dan sikap optimis	19	34,5	29	52,7	4	7,3	1	1,8	2	3,6
6	Pimpinan bapak/ibu memiliki tanggung jawab lebih terhadap organisasi	14	25,5	21	38,2	19	34,5	1	1,8	0	0
7	Pimpinan bapak/ibu dapat menginspirasi dan membangkitkan semangat para bawahannya	18	32,7	32	58,7	5	9,1	0	0	0	0
8	Pimpinan bapak/ibu memberikan perhargaan bagi karyawan yang berkinerja baik	16	29,1	33	60	4	7,3	2	3,6	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.4, hasil jawaban responden variabel Kepemimpinan (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh responden adalah “Pimpinan bapak/ibu menghargai kinerja karyawan secara adil dan terbuka”, yaitu sebanyak 49,1% Sangat Setuju dan 40% menyatakan Setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Pimpinan bapak/ibu memilihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan”, yaitu sebanyak 21,8% sangat setuju.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban RespondenVariabel Insentif(X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	15	27,3	39	70,9	1	1,8	0	0	0	0
2	Insentif diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan	12	21,8	29	52,7	11	20	3	5,5	0	0
3	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa kerja karyawan di dalam perusahaan	15	27,3	26	47,3	12	21,8	2	3,6	0	0
4	Insetif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok	15	27,3	31	56,4	6	10,9	3	5,5	0	0
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya	13	23,6	24	43,6	15	27,3	0	0	3	5,5
6	Insetif yang diberikan sama besar dengan insentif yang diberikan perusahaan sejenis lainnya pada karyawannya	8	14,5	36	65,5	8	14,5	0	0	3	5,5

7	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan saya didalam perusahaan	12	21,8	37	67,3	6	10,9	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.5. hasil jawaban responden variabel insentif (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh karyawan adalah “Insetif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan”, yaitu sebanyak 27,3% sangat setuju dan 70,9% menyatakan setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Insetif yang diberikan sama besar dengan insentif yang diberikan perusahaan sejenis lainnya pada karyawannya”, yaitu sebanyak 14,5% sangat setuju dan 65,5% menyatakan setuju.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Disiplin (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1	Tujuan/pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan anda.	20	36,4	22	40	2	3,6	7	12,7	4	7,3
2	Pimpinan anda memberikan contoh cara menjadi karyawan yang mempunyai disiplin tinggi	14	25,5	26	47,3	9	16,4	6	10,9	0	0
3	Kedisiplinan anda dapat diukur dengan gaji dan	16	29,1	19	34,5	16	29,1	4	7,3	2	3,6

	kesejahteraan yang diberikan perusahaan										
4	Peraturan dalam instansi mengurangi terjadinya pelanggaran tata tertib.	20	36,4	12	21,8	15	27,3	8	14,5	0	0
5	Pimpinan bapak/ibu sering melakukan inspeksi kerja kepada anda	14	25,5	14	25,5	19	34,5	8	14,5	0	0
6	Sanksi/hukuman yang diberikan perusahaan memberikan efek jera terhadap anda	18	32,7	15	27,3	16	29,1	4	7,3	2	3,6
7	Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin	17	30,9	15	27,3	17	30,9	3	5,5	3	5,5
8	Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan	18	32,7	15	27,4	18	32,7	4	7,3	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Disiplin (X3) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat setuju oleh konsumen adalah “Tujuan/pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan anda.”, yaitu sebanyak 36,4% sangat setuju dan 40% setuju. Pernyataan yang paling

rendah di respon oleh responden adalah “Pimpinan bapak/ibu sering melakukan inspeksi kerja kepada anda”, yaitu sebanyak 25,5% sangat setuju dan 25,5% menyatakan setuju.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1	Saya sedikit melakukan kesalahan dalam bekerja dan saya harus memahami pekerjaan tersebut	17	30,9	38	69,1	0	0	0	0	0	0
2	Ketelitian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan prestasi karyawan itu sendiri	14	25,5	30	54,5	8	14,5	3	5,5	0	0
3	Ketelitian akan mengurangi kesalahan dalam bekerja	18	32,7	27	49,1	8	14,5	2	3,6	0	0
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan	18	32,7	29	52,7	5	9,1	3	5,5	0	0
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama saya	16	29,1	22	40	14	25,5	0	0	3	5,5

6	Target pekerjaan yang diberikan harus dipenuhi seluruhnya oleh karyawan	10	18,2	35	63,6	7	12,7	0	0	3	5,5
7	Saya selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah	12	21,8	38	69,1	5	9,1	0	0	0	0
8	Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan	12	21,8	28	50,9	9	16,4	6	10,9	0	0
9	Hubungan antar karyawan harus selalu terjaga	14	25,5	19	34,5	16	29,1	4	7,3	2	3,6
10	Komunikasi dengan karyawan lain membuat pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan	20	36,4	12	21,8	15	27,3	8	14,5	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden variabel prestasi kerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon Sangat Setuju oleh karyawan adalah “Komunikasi dengan karyawan lain membuat pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan”, yaitu sebanyak 36,4% sangat setuju dan 21,8% setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Target pekerjaan yang diberikan harus dipenuhi seluruhnya oleh karyawan”, yaitu sebanyak 18,2% sangat setuju dan 63,6% menyatakan setuju.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan oleh penelitian yang terhadap 55 responden mendapatkan hasil sebagai berikut :

1. Apabila sig ≤ α (0,05) , maka kuisioner dinyatakan valid, sebaliknya jika sig > α (0,05) , maka kuisioner dinyatakan tidak valid.
2. Apabila r hitung > r tabel, maka kuisioner dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka kuisioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0.000	0.05	0.491	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.000	0.05	0.686	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.000	0.05	0.772	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.000	0.05	0.797	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.000	0.05	0.763	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.000	0.05	0.743	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0.000	0.05	0.744	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0.000	0.05	0.581	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor kepemimpinan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.224), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,797 dan paling rendah 0,491. Dengan demikian seluruh item pernyataan kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Inisiatif(X2)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0.000	0.05	0.621	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.000	0.05	0.870	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.000	0.05	0.636	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.000	0.05	0.814	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.000	0.05	0.913	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.000	0.05	0.746	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0.000	0.05	0.690	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel insentif (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai faktor insentif. Hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.224), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,913dan paling rendah 0,621. Dengan demikian seluruh item pernyataan insentifdinyatakan valid.

Tabel 4.10Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X3)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0.000	0.05	0.714	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.000	0.05	0.621	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.000	0.05	0.793	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.000	0.05	0.723	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.000	0.05	0.783	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.000	0.05	0.794	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0.000	0.05	0.764	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0.000	0.05	0.570	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Disiplin (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai faktor disiplin. Hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,224), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,794dan paling rendah 0,570. Dengan demikian seluruh item pernyataan disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0.000	0.05	0.560	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0.000	0.05	0.746	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0.000	0.05	0.574	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0.000	0.05	0.733	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0.000	0.05	0.829	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0.000	0.05	0.655	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
pernyataan 7	0.000	0.05	0.628	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
pernyataan 8	0.000	0.05	0.530	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
pernyataan 9	0.003	0.05	0.388	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
pernyataan 10	0.006	0.05	0.365	0.224	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji validitas variabel prestasi kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor prestasi kerja . Hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.224), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,829 dan paling rendah 0,365. Dengan demikian seluruh item pernyataan prestasi kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan kepada 55 orang responden dengan hasil sebagai berikut sesuai dengan kriteria pengujian :

Tabel 4.12 Koefisien product moment

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Cukup/Sedang
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 0.1999	Sangat Rendah

Sumber : sugiyono (2008. p,87)

Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), Disiplin (X3) dan Prestasi Kerja (Y), dengan menggunakan SPSS 23,0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan(X1)	0,771	9
Insentif (X2)	0,785	8
Disiplin (X3)	0,776	9
Prestasi Kerja (Y)	0,742	11

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.13 hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, untuk Kepemimpinan (X1) sebesar 0,771, Insentif (X2) sebesar 0,785, Disiplin (X3) sebesar 0.776 dan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,742 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument karena memiliki nilai tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 23.0.

Kriteria pengujian :

1. Apabila sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)
2. Apabila sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Sampel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79500927
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.071
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Hasil pada tabel 4.14 menunjukan bahwa One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan tingkat signifikan diperoleh 0.186> 0,05 maka data berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) dalam suatu model regresi. Uji mulikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dengan menggunakan SPSS 23.0 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
Kepemimpinan (X1)	0,840	1,191
Insentif (X2)	0,831	1,203
Disiplin (X3)	0,984	1,017

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Sesuai dengan ketentuan uji multikolineritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,191, 1,203 dan 1,017 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antar variabel bebas (Kepemimpinan (X1),Insentif (X2) dan Disiplin (X3) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi).

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila Sig < α (0,05), maka model regresi tidak berbentuk linier.
2. Apabila Sig > α (0,05), maka model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas

Variabel Bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Kepemimpinan (X1) dan Prestasi Kerja (Y)	0,418	0,05	Sig > Alpha	Linier
Insentif (X2) dan Prestasi Kerja (Y)	0,299	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin (X2) dan Prestasi Kerja (Y)	0,205	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signigikansi untuk variabel kepemimpinan (X1) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,418 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_o diterima, nilai signigikansi untuk variabel insentif (X2) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,299 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_o diterima dan nilai signifikan untuk variabel disiplin (X3) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,205 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_o diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel karena kedua variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier

4.4 Hasil Analisi Data

Hasil Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.17Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)
0,641	0,411

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pada tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien determinasinya R^2 (R Squares) sebesar 0,411 menunjukan bahwa Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi kepemimpinan (X1), Insentif (X2) dan Disiplin (X3) sebesar 41,1% sedangkan 58,9% di pengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan kepemimpinan (X1), Insentif (X2) dan Disiplin (X3)terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,641, hasil ini menunjukan hubungan yang cukup/sedang antara variabel kepemimpinan (X1), Insentif (X2) dan Disiplin (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error	Standardized Coefficients
Konstanta (Prestasi Kerja)	7,172	5,575	
Kepemimpinan	0,304	0,134	0,267
Insentif	0,509	0,143	0,421
Disiplin	0,280	0,087	0,350

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$Y = 7,172 + 0,304X_1 + 0,509X_2 + 0,280X_3$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X_1= Kepemimpinan

X_2= Insentif

X_3= Disiplin

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1 Konstanta sebesar 7,172 artinya jika Kepemimpinan (X1), Insentif (X2) dan Disiplin (X3) nilainya adalah 0, Prestasi kerja nilainya adalah 7,172

2 Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,304 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X1 (Kepemimpinan) maka akan meningkatkanPrestasi kerja sebesar 0,304. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan prestasi kerja, semakin besar pengaruh Kepemimpinan maka semakin meningkat Prestasi Kerja Karyawan.

3 Koefisien regresi untuk variabel Insentif(X2) sebesar 0,509 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X1 (Insentif) maka akan meningkatkanPrestasi kerja sebesar 0,509. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan prestasi kerja, semakin besar pengaruh Insentif maka semakin meningkat Prestasi Kerja Karyawan.

4 Koefisien regresi variabel Disiplin (X3) sebesar 0,280 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X3 (Disiplin) maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,280. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplindengan Prestasi Kerja,

semakin besar pengaruh Disiplin maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (α = 0,05) , artinya Kepemimpinan (X1), Insentif (X2) dan Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (α = 0,05) , artinya Kepemimpinan (X1), Insentif (X2) dan Disiplin (X3) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan

   Hipotesis yang digunakan adalah :

Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)Karyawan.

Hipotesis :

Ho : Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan.

Ha : Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan.

Tabel 4.19 Koefisien Regresi Kepemimpinan (X1) Dan Prestasi Kerja (Y)

	B	Std. Error	T	Sig
Konstanta (Prestasi Kerja)	24,566	4,696	5,231	0,000
Kepemimpinan (X1)	0,466	0,143	3,268	0,002

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,268 sedangkan t_{tabel} dengan dk (55-4) adalah 2,007. Jadi t_{hitung} (3,268) > t_{tabel} (2,007). Dengan demikian Ho

ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Intensif (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan

Hipotesis :

Ho : Insentif (X2) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan.

Ha : Insentif (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan.

Tabel 4.20 Koefisien Regresi Insentif (X2) Dan Prestasi Kerja (Y)

	B	Std. Error	T	Sig
Konstanta (Prestasi Kerja)	23,428	4,103	5,710	0,000
Insentif (X2)	0,585	0,145	4,028	0,000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 4,028 sedangkan t_{tabel} dengan dk (55-4) adalah 2,007. Jadi t_{hitung} (4,028) > t_{tabel} (2,007). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya Insentif berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Disiplin (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)Karyawan

Hipotesis :

Ho : Disiplin (X3) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan.

Ha : Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan.

Tabel 4.21 Koefisien Regresi Disiplin (X3) Dan Prestasi Kerja (Y)

	B	Std. Error	T	Sig
Konstanta (Prestasi Kerja)	33,072	3,252	10,170	0,000
Disiplin (X3)	0,222	0,105	2,105	0,040

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,105 sedangkan t_{tabel} dengan dk (55-4) adalah 2,007. Jadi t_{hitung} (2,105)> t_{tabel} (2,007). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel depedent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis :

Ho : Faktor Kepemimpinan (X1), Faktor Insentif (X2) dan Faktor Disiplin (X3)tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan

Ha : Faktor Kepemimpinan (X1), Faktor Insentif (X2) dan Faktor Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.
-

Tabel 4.22 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
11,840	0,000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 11,840> sedangkan F_{tabel} df n1 = 3 (k-1 = 4-1=3) df n2 = 51 (n-k = 55-4=51) adalah sebesar 2,79 jadi F_{hitung}11,840>F_{tabel} 2,79. Dengan demikian dapat disimpulkan Faktor Kepemimpinan (X1), Faktor Insentif (X2) dan Faktor Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan, insentif dan disiplin terhadap prestasi kerja . Dapat dilihat dibawah ini:

4.6.1 Pengaruh kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik dapat dijelaskan dengan pengendalian dan pengarahan dari seorang pemimpin kepada karyawan dengan baik.

Secara empiris komponen kepemimpinan terdiri dari atas bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai. Seluruh komponen kepemimpinan telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur pempinan menghargai kinerja karyawan secara adil dan terbuka. Dengan kepemimpinan adil dan terbuka karyawan sendiri merasa setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan lebih mudah dalam penyelesaian serta secara bersamaan dapat meningkatkan prestasi kerja. Sesuai dengan teori kepemimpinan yang membahas tentang bagaimana seseorang menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan yang di jalankan diharapkan dapat meningkatkan penyadaran, pemahaman dan kognitif dalam hal ini berdampak pula pada peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, yang mana dapat membantu mempermudah pekerjaan menjadi efektif dan efisien. maka hasil kerja pegawai pun dapat membaik dan pegawai dapat mencapai prestasi yang baik.

Wayan Widiartana (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan yang dijalankan dalam perusahaan sangat membantu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari insentif terhadap prestasi kerja pegawai. Karyawan dengan prestasi kerja tinggi dapat dijelaskan karena memiliki keinginan dalam menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan waktu yang di tentukan perusahaan sehingga karyawan tersebut berhak mendapatkan insentif untuk hasil kerja tersebut.

Insentif memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja yakni dengan penerimaan insentif yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan hal tersebut yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Manfaat untuk perusahaan adanya pemberian insentif akan membuat karyawan bekerja lebih maksimal lagi, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik serta hasil kerja pegawai pun dapat membaik dan pegawai dapat mencapai prestasi yang baik. Manfaat untuk karyawan akan diperoleh kehidupan yang lebih berkecukupan.

Danang Bayu *et al* (2013) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Insentif yang diberikan dapat menjadi suatu dorongan untuk karyawan agar lebih baik dalam bekerja sehingga dapat memiliki prestasi dalam bekerja.

4.6.3 Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja tinggi dapat dijelaskan karena memiliki disiplin tinggi baik

dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh rangkaian pekerjaan di PT Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.

Disiplin dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya bagi perusahaan dan pegawai. Manfaat untuk perusahaan adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas tidak terbengkalai. Manfaat untuk pegawai akan diperoleh suasana yang tertib dan teratur sehingga akan memperlancar dalam melaksanakan pekerjaannya. maka hasil kerja pun dapat membaik dan karyawan dapat mencapai prestasi yang baik.

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan mempercepat dan memperlancar pekerjaan karena peraturan yang dibuat telah dijalankan dengan baik oleh para pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila disiplin memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Lagale *et al* (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada terhadap prestasi kerja dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji F terlihat pada tabel anova diperoleh nilai sig < Alpha membuktikan bahwa secara bersama terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan, insentif dan disiplin terhadap prestasi kerja. Kepemimpinan yang di jalankan diharapkan dapat meningkatkan penyadaran, pemahaman dan kognitif dalam hal ini berdampak pula pada peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, yang mana dapat membantu mempermudah pekerjaan menjadi efektif dan efisien, maka hasil kerja pegawai pun dapat membaik dan pegawai dapat mencapai prestasi yang baik. Insentif yang diberikan dalam bentuk materi dan non materi juga diharapkan dapat memdorong diri karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya, sehingga mereka mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan dan mampu untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan perusahaan. Dan disiplin yang baik dakan memberikan manfaat baik antara perusaha dan karyawan, bagi perusahaan sendiri adanya disiplin dalam dalam perusahaan akan menjamin terpeliharanya tatatertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas yang diberikan tidak terbengkalai dan selesai tepat waktu. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri , disiplin dalam bekerja akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan memperlancar dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hendra Hadiwijaya (2015) menyatakan insentif dan disiplin berpengaruh secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan hasil penelitan Wayan Widiartana (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Ramadhani, *et al* (2012) prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukan hasil kerja pegawai sesuai denganstandar yang ada dalam suatu perusahaan.