

1	Pemimpin dapat bermurah hati kepada bawahannya	0	0	6	18,8%	5	15,6%	4	12,5%	17	53,1%
2	Pimpinan memberikan teguran jika ada karyawannya yang datang terlambat	0	0	3	9,4%	8	25,0%	13	40,6%	8	25,0%
3	Pimpinan selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan	1	3,1%	7	21,9%	5	15,6%	15	46,9%	4	12,5%
4	Pimpinan memberikan rasa empati yang tinggi terhadap masalah yang ada dalam perusahaan	1	3,1%	3	9,4%	7	21,9%	10	31,3%	11	31,4%
5	Pimpinan selalu mengatur segala aturan maupun tugas yang harus dikerjakan bawahannya	0	0	3	9,4%	9	28,1	11	34,4%	9	28,1%
6	Pimpinan selalu memberikan teguran saat karyawan salah dalam bekerja	0	0	4	12,5%	5	15,6%	10	31,3%	13	40,6%

7	Pimpinan mempunyai karakter yang teguh akan pendirian dan tidak mudah dipengaruhi orang lain	0	0	4	12,5	11	34,4%	7	21,9%	10	31,3%
8	Pemimpin mempunyai watak yang visioner dalam mengemban tugasnya	0	0	3	9,4%	7	21,9%	13	40,6%	9	28,1%
9	Pemimpin mempunyai berpikir terbuka dalam mempertimbangkan semua pilihan sebelum mengambil keputusan	1	31,1%	3	9,4%	7	21,9%	11	34,4%	10	31,3%
10	Pemimpin mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi apapun	0	0	3	9,4%	11	34,4%	11	34,4%	7	21,9%

Sumber : Data Diolah Dari SPSS 26.

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS(2)		RR(3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1	Karyawan mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya	1	3,1%	2	6,3%	7	21,9%	15	46,9%	7	21,9%
2	Tujuan karyawan dalam mengembangkan kemampuan dapat menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja	1	3,1%	4	12,5%	8	25,0%	10	31,3%	9	28,1%
3	Pimpinan menjadi contoh terhadap karyawan dalam menunjukkan sikap keteladanan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	4	12,5%	7	21,9%	11	34,4%	10	31,3%
4	Balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kehidupan karyawan	0	0	5	15,0%	5	15,6%	9	28,1%	13	40,6%
5	Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja	0	0	3	9,4%	8	25,0%	14	43,8%	7	21,9%
6	Karyawan merasa keadilan yang sudah diterapkan pimpinan sesuai dengan porsinya	0	0	6	18,8%	4	12,5%	12	37,5%	10	31,3%
7	Pimpinan dapat	1	3,1%	7	21,9%	6	18,8%	9	28,1%	9	28,1%

	bersikap adil untuk kesemua karyawan				%						%
8	Sanksi hukum yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	0	0	5	15,6 %	5	15,6%	9	28,1%	13	40,6 %
9	Karyawan setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan	1	3,1%	4	12,5 %	5	15,6%	13	40,6%	9	28,1 %
10	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	0	0	6	18,8 %	9	28,1%	10	31,3%	7	21,9 %

Sumber : Data Diolah Dari SPSS 26

Tabel 4.2 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS(2)		RR(3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Waktu kerja digunakan secara efisien	0	0	5	15,6%	11	34,4%	8	25,0%	8	25,0 %
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan	0	0	5	15,6%	8	25,0%	11	34,4%	8	25,0 %

3	Rekan kerja membantu pada karyawan yang belum menyelesaikan tugasnya	0	0	7	21,9%	5	15,6%	8	25,0%	12	37,5%
4	Karyawan memberikan pujian pada rekan kerja yang mendapat penghargaan	0	0	5	15,6%	9	28,1%	8	25,0%	10	31,3%
5	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	0	0	3	9,4%	7	21,9%	13	40,6%	9	28,1%
6	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan sekerja dengan sikap konstruktif dalam team	0	0	8	25,0%	5	15,6%	7	21,9%	12	37,5%
7	Karyawan mentaati segala aturan perusahaan	0	0	7	21,9%	5	15,6%	12	37,5%	8	25,0%
8	Karyawan dapat bertanggung jawab atas tugasnya	0	0	6	18,8%	6	18,8%	9	28,1%	11	34,4%
9	Karyawan bersedia bekerja lembur	1	3,1%	6	18,8%	7	21,9%	9	28,1%	9	28,1%

10	Karyawan mementingkan kepentingan perusahaan dibanding kepentingan pribadinya	0	0	7	21,9%	5	15,6%	10	31,3%	10	31,3%
----	---	---	---	---	-------	---	-------	----	-------	----	-------

Sumber : Data Diolah Dari SPSS 26

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya setiap pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dalam penelitian ini pengujian akan menguji validitas dengan kuisioner yang diberikan kepada karyawan divisi bagian service pada PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan. Dalam uji ini sampel yang ada yaitu 32 responden. 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 26. Pengujian ini dilakukan pada masing-masing variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Displin Kerja (X2) Dan variabel Dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,681	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,762	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,738	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,792	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,809	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,609	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,787	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,583	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 9	0,675	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,518	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 202

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X2) 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 0,809 dan paling rendah 0,518. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,757	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,915	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,777	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,667	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,866	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,721	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,706	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,709	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,832	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,792	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

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 0,915 dan paling rendah 0,667. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,813	0,349	$r_{hitung} >$	Valid

			<i>rtabel</i>	
Butir 2	0,811	0,349	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 3	0,829	0,349	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 4	0,682	0,349	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 5	0,755	0,349	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 6	0,722	0,349	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 7	0,791	0,349	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 8	0,685	0,349	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 9	0,781	0,349	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 10	0,817	0,349	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

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 *rhitung* > *rtabel*, dimana nilai *rhitung* paling tinggi yaitu 0,829 dan paling rendah 0,682. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan dinyatakan valid

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 26. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Daftar Interpretasi *r*

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah

0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah
-----------------	---------------

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

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,881	0,80– 1,000	Sangat Kuat
Displin Kerja (X2)	0,924	0,80– 1,000	Sangat Kuat
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	0,80– 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach' s alpha variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,881 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Displin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach' s alpha yaitu 0,924 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach' s alpha yaitu 0,922 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS 26. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	32
Asymp. Sig. (2-	0,200

tailed)	
---------	--

Sumber: Data diolah 2023

4.3.2 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 4.8 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,289	0,05	Sig > alpha	Linear
Displin Kerja (X2)	0,111	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data diolah tahun (2023)

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,289 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Displin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,111 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 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 26.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya	0,983	1,017	Bebas gejala

Kepemimpinan (X1)			multikolinieritas
Displin Kerja (X2)	0,983	1,017	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 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 (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 26 diperoleh data sebagai berikut:

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,635	0,403

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Sumber : Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,635 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,403 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar 40,3%

sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 26 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,516
Displin Kerja (X2)	0,418
Kinerja Karyawan (Y)	1,767

Sumber : Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan Tabel 4.17 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 = Koefesien Regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 1,767 + 0,418 (X_1) + 0,516 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai sebesar 1,767 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 0,516 satu satuan.

3. Koefisien regresi X2

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,418 satu satuan.

Tabel 4.12 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R(korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	0,635 ^a	0,403

Sumber : Data diolah tahun (2023)

Dari tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,403 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,3% dan sisanya 59,7% 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

Uji t digunakan untuk menguji antara konstanta dengan variabel independent, Pengujian Hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Dalam menguji hipotesis penelitian menggunakan uji t untuk membandingkan t hitung dan t tabel serta membandingkan tingkat sig dan Alpha (0,5) Nilai Kritis t dengan taraf nyata atau α 5% uji dua arah dan derajat bebas $df (n\{k-1\})=(32-\{3-1\})=32-2=30$ sehingga diperoleh tabel $(30;0,05/2) = (30;0,025) = 2,042$. Kriteria pengujian dilakukan dengan berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- Jika nilai Sig < Alpha (0,05) maka Ho ditolak
- Jika nilai Sig > Alpha (0,05) maka Ho diterima

Sedangkan Kriteria pengujian menggunakan tabel:

- a. Jika nilai thitung > ttabel maka Ho ditolak
- b. Jika nilai thitung < ttabel maka Ho diterima

H1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan.

Ha : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan

H2 : Displin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Budi Berlian Mitsubishi Lampung Selatan.

Ho : Displin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Budi Berlian Mitsubishi Lampung Selatan

Ha : Displin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Budi Berlian Mitsubishi Lampung Selatan.

Tabel 4.13 Hasil uji t

Variabel	thitung	Sig	ttabel	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	3,032	0,005	2,042	0,05	thitung > ttabel dan Sig < alpha	Berpengaruh Signifikan
Displin Kerja (X2)	2,802	0,009	2,042	0,05	thitung > ttabel dan Sig < alpha	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.19 diatas menjelaskan bahwa hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 32 - 2 = 30$), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,032 dan nilai sig sebesar 0,005 Kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel yaitu t hitung > t tabel ($3,032 > 2,042$) maka ho ditolak dan ha diterima. Serta membandingkan nilai signifikansi dan alpha yaitu nilai sig < alpha ($0,005 < 0,05$) maka ho ditolak dan ha diterima sehingga secara parsial

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung selatan.

Untuk menguji t pada variabel Displin Kerja dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan $dk=n-\{k-1\}$ ($dk= 32-\{k-1\} =30$) sehingga diperoleh t hitung 2,802 dan nilai sig sebesar kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel yaitu t hitung $>$ t tabel ($2,802 > 2,042$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta membandingkan nilai signifikansi dan alpha yaitu nilai sig $<$ alpha ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga secara parsial Displin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung selatan.

4.5.2 Hasil Uji F (X1X2Y)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama) Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel serta membandingkan nilai sig dan alpha (0,05). Nilai kritis t dengan taraf nyata atau $\alpha =5\%$ uji dua arah dan derajat bebas $df (n-k)=(32-3)=32-3=29$. Sehingga diperoleh ttabel $(29;0,05/2) = (29;0,025)=3,33$. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Serta pengujian dengan membandingkan nilai signifikan dan Alpha:

- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

H3 : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Displin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Budi Berlian motor Mitsubishi

H_0 : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Displin Kerja (X2) tidak berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan

Ha : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Displin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan.

Tabel 4.20 Hasil uji F

Variabel	Fhitung	Sig	Ftabel	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1) Displin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	9,801	0,001	3,33	0,05	Fhitung>ftabel dan sig < alpha	Berpengaruh secara simultan

Sumber : Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas menjelaskan hasil uji F yang diperoleh nilai Fhitung sebesar 9,801 dan nilai sig sebesar 0,001 sedangkan Ftabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($32-3= 29$) adalah 3,33. kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai f hitung dan f tabel yaitu F hitung > F tabel ($9,801 > 3,33$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta membandingkan nilai signifikansi dan alpha yaitu nilai sig < alpha ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan dan Displin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t hitung 3,032 > t tabel 2,042 serta sig 0,005 < alpha 0,05 yang berarti H_0 . Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Budi Berlian

Mitsubishi Lampung Selatan. Ketika pemimpin mengenal dan memahami kondisi seluruh karyawannya sehingga pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama maka hal ini akan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan. Menurut Dotulong dkk (2020), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi 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. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arlis Yusgendril Dkk (2022). Menyatakan bahwasannya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t hitung $2,802 > 2042$ serta $\text{sig } 0,009 < \alpha 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Budi Berlian Mitsubishi Lampung Selatan. Bahwasannya ketika perusahaan dapat menerapkan sistem kerja dengan baik maka akan membuat karyawan bisa bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan sesuai target yang ditetapkan perusahaan yang selanjutnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Hartati (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Asti Hardiyanti Dkk (2022) menyatakan bahwasannya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh nilai Fhitung $9,801 > 3,33$ serta sig $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai seorang Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang kuat untuk dapat menggerakkan karyawannya agar bisa menjalankan fungsi organisasi menjadi lebih baik, pemimpin yang baik dapat mengimplementasikan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya sehingga karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaannya. Maka hal itu akan berdampak pada peningkatan hasil kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Nande Dkk (2020), Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama. Menurut Fauzi Dkk (2020), mengatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-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 Veithzal Rivai Zainal dkk (2015), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramlan Dkk (2018), menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Denok sunarsi menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyono (2019), yang 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.

