

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu Karyawan CV. Berkah Niaga. Jumlah Karyawan CV. Berkah Niaga sebanyak 39 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Maret 2022, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 39 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 dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan CV. Berkah Niaga berjumlah 39 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	61,5%
Perempuan	15	38,5%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 24 orang atau (61,5%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 15 orang atau (38,5%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki - laki di CV. Berkah Niaga.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
> 7 Tahun	21	53,8%
4 - 6 Tahun	10	25,6%
1 - 3 Tahun	8	20,5%
Total	39	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 21 responden atau 53,8%, dengan masa kerja 4 - 6 tahun sebanyak 10 responden atau 25,6% dan dengan masa kerja 1 - 3 tahun 8 responden atau 20,5%. Hal ini membuktikan bahwa CV. Berkah Niaga tersebut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja > 7 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	4	10,3 %
D3	6	15,4 %
SMA/SMK	29	74,4 %
Total	39	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 4 responden (10,3 %), dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 6 responden atau (15,4%) dan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 29 responden atau (74,4%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK.

4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja yang disebarkan kepada 39 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya	17	43,6	10	25,6	6	15,4	6	15,4	0	0,0	155
2	Tujuan karyawan dalam mengembangkan kemampuan dapat menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja	10	25,6	12	30,8	13	33,3	4	10,3	0	0	145
3	Pimpinan menjadi contoh terhadap karyawan dalam menunjukkan sikap keteladanan dalam melaksanakan pekerjaan	6	15,4	16	41,0	11	28,2	6	15,4	0	0	139
4	Keteladanan pimpinan dapat menciptakan semangat bekerja bagi karyawan	12	30,8	14	35,9	11	28,2	2	5,1	0	0	153
5	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan	8	20,5	15	38,5	12	30,8	4	10,3	0	0	144
6	Balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan	15	38,5	12	30,8	8	20,5	4	10,3	0	0	155
7	Pimpinan dapat bersikap adil untuk kesemua karyawan	11	28,2	10	25,6	13	33,3	5	12,8	0	0	144
8	Karyawan merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik didalam perusahaan	10	25,6	12	30,8	10	25,6	7	17,9	0	0	142
9	Karyawan setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan	9	23,1	17	43,6	10	25,6	3	7,7	0	0	149
10	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	8	20,5	13	33,3	12	30,8	5	12,8	1	2,6	139
Jumlah											1462	
Rata-Rata											146,5	

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Karyawan mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, sebanyak 17 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 8, Karyawan merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik didalam perusahaan, sebanyak 7 orang.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pimpinan selalu optimis terhadap tujuan yang akan dicapai perusahaan	14	35,9	13	33,3	7	17,9	3	7,7	2	5,1	151
2	Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan karyawannya apabila mengalami kendala dalam pekerjaan	9	23,1	13	33,3	10	25,6	6	15,4	1	2,6	140
3	Pemimpin dalam bekerja melibatkan partisipasi karyawannya dalam setiap kegiatan - kegiatan perusahaan	12	30,8	13	33,3	11	28,2	3	7,7	0	0	151
4	Pimpinan selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan	13	33,3	14	35,9	7	17,9	5	12,8	0	0	152
5	Pimpinan selalu memberi teguran saat karyawan salah dalam bekerja	9	23,1	13	33,3	12	30,8	5	12,8	0	0	143
6	Pimpinan selalu mengatur segala aturan maupun tugas yang harus dikerjakan bawahannya	10	25,6	18	46,2	3	7,7	8	20,5	0	0	147
7	Pemimpin mempunyai watak yang visioner dalam menjalankan tugasnya	10	25,6	12	30,8	7	17,9	9	23,1	1	2,6	138
8	Pemimpin mempunyai karakter yang teguh akan pendirian dan tidak mudah dipengaruhi orang lain	16	41,0	11	28,2	8	20,5	4	10,3	0	0	156
9	Pemimpin berpikiran terbuka dalam mempertimbangkan semua pilihan sebelum mengambil keputusan	8	20,5	15	38,5	9	23,1	7	12,9	0	0	141
10	Pemimpin mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi apapun	10	25,6	11	28,2	9	23,1	8	20,5	1	2,6	138
Jumlah											1457	
Rata-Rata											145,7	

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 8 yaitu Pemimpin mempunyai karakter yang teguh akan pendirian dan tidak mudah dipengaruhi orang lain, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Pemimpin mempunyai watak yang visioner dalam menjalankan tugasnya, sebanyak 9 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Banyaknya pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	12	30,8	9	23,1	11	28,2	6	15,4	1	2,6	142
2	Karyawan bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan	7	17,9	18	46,2	10	25,6	4	10,3	0	0	145
3	Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh atasan	12	30,8	10	25,6	13	33,3	4	10,3	0	0	147
4	Kemampuan yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang karyawan kerjakan saat ini	13	33,3	10	25,6	11	28,2	5	12,8	0	0	148
5	Ketepatan waktu kerja yang diselesaikan mencerminkan hasil kerja yang baik	11	28,2	15	38,5	12	30,8	1	2,6	0	0	153
6	Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	14	35,9	11	28,2	8	20,5	6	15,6	0	0	150
7	Karyawan jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	8	20,5	16	41,0	8	20,5	6	15,4	1	2,6	141
8	Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	14	35,9	12	30,8	10	25,6	3	7,7	0	0	154
9	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	12	30,8	12	30,8	8	20,5	7	17,9	0	0	146
10	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan sekerja dengan sikap konstruktif dalam team	10	25,6	15	38,5	8	20,5	5	12,8	1	2,6	145
Jumlah											1471	
Rata-Rata											147,1	

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 6 yaitu Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, sebanyak 14 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 9 yaitu Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja, sebanyak 7 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 20.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,591	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,662	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,686	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,620	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,704	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,575	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,776	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,635	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,660	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,497	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) 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 0,776 dan paling rendah 0,497. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,693	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,895	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,687	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,578	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,846	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,725	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,726	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,788	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,729	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,833	0,316	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

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 0,895 dan paling rendah 0,578. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,753	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,666	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,752	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,811	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,685	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,743	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,675	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,736	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,708	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,785	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,811 dan paling rendah 0,666. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja 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 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
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 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja	0,837	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan	0,913	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,903	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,837 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,913 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,903 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil 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 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja	0,134	0,05	Sig>Alpha	Linier
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	0,438	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,134 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,438 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 20.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,988	1,012	Bebas gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,988	1,012	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan 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 Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y) CV. Berkah Niaga.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,612	0,375

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,612 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,375 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebesar 37,5% sedangkan sisanya 62,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja (Y)	5,048
Disiplin Kerja (X ₁)	0,470
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,401

Sumber : Data diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15 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

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 5,048 + 0,470 (X_1) + 0,401 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja mempunyai nilai sebesar 5,048 satu-satuan jika variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,470 satu satuan.

3. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,401 satu satuan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan	0,612 ^a	0,375

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,375 artinya variabel Disiplin Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 37,5% dan sisanya 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Disiplin Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Y)

Ho : Disiplin Kerja (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Berkah Niaga

Ha : Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Berkah Niaga

Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja (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 4.17
Hasil Uji t Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	2,989	2,026	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 ($dk = 39 - 2 = 37$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,026.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 2,989 > t_{tabel} 2,026$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis I : Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) CV. Berkah Niaga

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) CV. Berkah Niaga

Ha : Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) CV. Berkah Niaga

Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja (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 (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X2)	3,239	2,026	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 ($dk = 39 - 2 = 37$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,026.

Berdasarkan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian t_{hitung} 3,239 > t_{tabel} 2,026 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis II : Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) CV. Berkah Niaga

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 = Disiplin Kerja (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) CV. Berkah Niaga

Ha = Disiplin Kerja (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) CV. Berkah Niaga

Disiplin Kerja (X₁) Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja (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 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Disiplin Kerja (X ₁) dan Gaya Kepemimpinan (X ₂) terhadap Kinerja (Y)	10,804	3,26	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun (2022)

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,777 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($39-3= 36$) adalah 3,26. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,804 > 3,26$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Disiplin Kerja (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) CV. Berkah Niaga.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Berkah Niaga. Bahwasannya ketika perusahaan dapat mengimplementasikan aturan kedisiplinan yang baik kepada seluruh karyawannya maka akan membuat karyawan lebih taat terhadap peraturan kerja serta tanggung jawabnya sebagai karyawan sehingga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Menurut Sutrisno (2016:96), disiplin adalah sikap kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. Menurut Vidiawati dkk (2022), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharto *et all* (2020) bahwasannya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y) CV. Berkah Niaga. Ketika pemimpin mampu mengenal dan memahami seluruh karyawannya sehingga pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk dapat bersama - sama mewujudkan tujuan yang ingin dicapai maka hal ini akan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan. Menurut Anwar dkk (2022), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017.p.364.), menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.

Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyati et all (2022), bahwasannya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Bahwa dengan pemimpin dapat menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya sehingga karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaannya serta pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang kuat untuk dapat menggerakkan dan membawa karyawannya agar bisa menjalankan fungsi - fungsi organisasi menjadi lebih baik lagi. Maka hal itu akan berdampak pada peningkatan hasil kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Dotulong dkk (2022), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Vidiawati dkk (2022), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Menurut Farida Agustin (2021), Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

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