

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 35 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	63%
Perempuan	13	37%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan berkerja di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 63%. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	25 orang	71%
31-40 tahun	9 orang	26%
41-50 tahun	1 orang	3%
Total	35 orang	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan karyawan yang berkerja di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu yaitu berusia 20-30 tahun dengan jumlah 25 orang atau 71%. (Lampiran 4)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja yang disebarkan kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan mempertimbangkan perasaan pribadi saat bertindak	4	11,4	17	48,6	12	34,3	2	5,7	0	0,0
2	Pimpinan memiliki misi yang mudah dipahami	3	8,6	12	34,3	19	54,3	1	2,9	0	0,0
3	Pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan terhadap bawahan	2	5,7	17	48,6	12	34,3	2	5,7	2	5,7
4	Pimpinan menetapkan standar yang tinggi untuk setiap pekerjaan	13	37,1	14	40,0	8	22,9	0	0,0	0	0,0

5	Pimpinan memberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja	10	28,6	15	42,9	9	25,7	1	2,9	0	0,0
6	Pimpinan mengkomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan	3	8,6	16	45,7	16	45,7	0	0,0	0	0,0
7	Pimpinan mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan cara berpikir inovatif	4	11,4	19	54,3	11	31,4	1	2,9	0	0,0
8	Pimpinan memungkinkan untuk berfikir tentang berbagai masalah lama dengan cara pandang baru	11	31,4	16	45,7	7	20,0	1	2,9	0	0,0
9	Pimpinan menghilangkan keengganan karyawan untuk mengeluarkan ide	14	40,0	14	40,0	7	20,0	0	0,0	0	0,0
10	Pimpinan mengharuskan untuk memberikan pendapat dengan argumen yang baik	7	20,0	10	28,6	14	40,0	4	11,4	0	0,0
11	Pimpinan menekankan untuk menggunakan kecerdasan dalam mengatasi berbagai hambatan	5	14,3	15	42,9	15	42,9	0	0,0	0	0,0
12	Pimpinan memberikan pujian atas pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu	6	17,1	17	48,6	9	25,7	3	8,6	0	0,0
13	Pimpinan memberikan fasilitas yang memadai	13	37,1	15	42,9	6	17,1	1	2,9	0	0,0
14	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	12	34,3	17	48,6	6	17,1	0	0,0	0	0,0
15	Pimpinan memberikan perhatian secara pribadi kepada orang-orang yang kelihatannya diabaikan	5	14,3	17	48,6	13	37,1	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu Pemimpin menghilangkan keengganan karyawan untuk mengeluarkan ide sebanyak 14 orang atau 40,0%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 yaitu Pemimpin mendorong

karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan cara berpikir inovatif dengan jumlah 19 responden atau 54,3%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu Pimpinan memiliki misi yang mudah dimengerti dengan jumlah 19 responden atau 54,3%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu Pemimpin mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik dengan jumlah 12 responden atau 17,9%. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu Pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan terhadap bawahan sebesar 2 responden atau 5,7%. (Lampiran 5)

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kelangsungan pekerjaan yang terjamin memotivasi dalam bekerja	5	14,3	11	31,4	18	51,4	1	2,9	0	0,0
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	4	11,4	13	37,1	13	37,1	3	8,6	2	5,7
3	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai	10	28,6	13	37,1	12	34,3	0	0,0	0	0,0
4	Setiap hasil kerja yang selesai layak mendapat penghargaan	5	14,3	11	31,4	15	42,9	4	11,4	0	0,0
5	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	8	22,9	17	48,6	8	22,9	2	5,7	0	0,0
6	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	2	5,7	15	42,9	17	48,6	1	2,9	0	0,0
7	Pimpinan membangun komunikasi kepada semua karyawan melalui kegiatan silaturahmi	4	11,4	14	40,0	15	42,9	2	5,7	0	0,0

8	Penghargaan atau <i>reward</i> yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja	11	31,4	17	48,6	6	17,1	1	2,9	0	0,0
9	Prestasi kerja selalu dinilai dengan teliti dan benar	10	28,6	16	45,7	8	22,9	1	2,9	0	0,0
10	Penempatan posisi yang tepat memotivasi dalam bekerja	5	14,3	10	28,6	15	42,9	5	14,3	0	0,0
11	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan	5	14,3	15	42,9	14	40,0	1	2,9	0	0,0
12	Kerjasama dengan pimpinan dalam mengerjakan tugas sangat baik	5	14,3	14	40,0	13	37,1	3	8,6	0	0,0
13	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi	11	31,4	15	42,9	8	22,9	1	2,9	0	0,0
14	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi	10	28,6	15	42,9	8	22,9	2	5,7	0	0,0
15	Tugas dan tanggung jawab dapat dikerjakan dengan baik dibandingkan sebelumnya	5	14,3	17	48,6	13	37,1	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 dan 13 yaitu Penghargaan atau *reward* yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi dengan jumlah responden sebanyak 32 orang atau 47,8%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5, 8 dan 15 yaitu Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja, Penghargaan atau *reward* yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan Tugas dan tanggung jawab dapat dikerjakan dengan baik dibandingkan sebelumnya dengan jumlah 17 responden atau 48,6%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu

Kelangsungan pekerjaan yang terjamin memotivasi dalam bekerja dengan jumlah 18 responden atau 51,4%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu Penempatan posisi yang tepat memotivasi dalam bekerja dengan jumlah 5 responden atau 14,3%. Jawaban sangat tidak setuju sebesar pada pernyataan 2 yaitu Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sebanyak 2 responden atau 5,7% . (Lampiran 5)

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	6	17,1	15	42,9	12	34,3	2	5,7	0	0,0
2	Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu	4	11,4	14	40,0	17	48,6	0	0,0	0	0,0
3	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien	4	11,4	15	42,9	12	34,3	2	5,7	1	2,9
4	Pemimpin bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan	11	31,4	15	42,9	9	25,7	0	0,0	0	0,0
5	Pengawasan melekat dari atasan membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja	10	28,6	16	45,7	8	22,9	1	2,9	0	0,0
6	Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga	2	5,7	18	51,4	15	42,9	0	0,0	0	0,0
7	Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	5	14,3	16	45,7	13	37,1	1	2,9	0	0,0
8	Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	11	31,4	17	48,6	6	17,1	1	2,9	0	0,0
9	Saling menghargai berbagai pendapat	13	37,1	16	45,7	6	17,1	0	0,0	0	0,0
10	Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi	6	17,1	11	31,4	14	40,0	4	11,4	0	0,0
11	Peraturan tertulis jika ditetapkan akan berdampak pada kedisiplinan.	6	17,1	15	42,9	14	40,0	0	0,0	0	0,0
12	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan	7	20,0	17	48,6	8	22,9	3	8,6	0	0,0

13	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran	13	37,1	15	42,9	6	17,1	1	2,9	0	0,0
14	Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan	11	31,4	19	54,3	5	14,3	0	0,0	0	0,0
15	Sanksi dan atas pelanggaran terhadap setiap peraturan disosialisasikan kepada para karyawan	4	11,4	16	45,7	15	42,9	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 dan 13 yaitu Saling menghargai berbagai pendapat dan Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran dengan jumlah responden sebanyak 13 orang atau 37,1%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 14 yaitu Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan dengan jumlah 19 responden atau 54,3%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu dengan jumlah 17 responden atau 46,8%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi dengan jumlah 7 responden atau 10,4%. Jawaban sangat tidak setuju sebesar pada pernyataan 3 yaitu Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien sebanyak 1 responden atau 2,9% . (Lampiran 5)

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti	15	42,9	13	37,1	6	17,1	1	2,9	0	0,0
2	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	23	65,7	9	25,7	3	8,6	0	0,0	0	0,0
3	Waktu kerja digunakan secara efisien	19	54,3	15	42,9	1	2,9	0	0,0	0	0,0
4	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	17	48,6	15	42,9	3	8,6	0	0,0	0	0,0
5	Jumlah target kerja dapat dicapai dengan mudah	21	60,0	8	22,9	6	17,1	0	0,0	0	0,0
6	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	25	71,4	6	17,1	4	11,4	0	0,0	0	0,0
7	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	20	57,1	12	34,3	3	8,6	0	0,0	0	0,0
8	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	24	68,6	6	17,1	5	14,3	0	0,0	0	0,0
9	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan	21	60,0	11	31,4	3	8,6	0	0,0	0	0,0
10	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	17	48,6	16	45,7	2	5,7	0	0,0	0	0,0
11	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari pada sebelumnya	22	62,9	11	31,4	1	2,9	1	2,9	0	0,0
12	Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan rekan kerja	20	57,1	13	37,1	1	2,9	1	2,9	0	0,0
13	Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	21	60,0	11	31,4	3	8,6	0	0,0	0	0,0

14	Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian, rapi dan tuntas	18	51,4	17	48,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
15	Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah	22	62,9	13	37,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
16	Memaksimalkan penggunaan berbagai fasilitas perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan	23	65,7	9	25,7	3	8,6	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan dengan jumlah responden sebanyak 25 orang atau 71,4%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 15 yaitu Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian, rapi dan tuntas dengan jumlah 17 responden atau 48,6%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu Jumlah target kerja dapat dicapai dengan mudah dengan jumlah 6 responden atau 17,1%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1, 11 dan 12 yaitu Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti, Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari pada sebelumnya dan Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan rekan kerja dengan jumlah 6 responden atau 17,1%. Jawaban sangat tidak setuju terbesar pada pernyataan 3 yaitu Waktu kerja digunakan secara efisien sebesar 1 atau 2,9%. (Lampiran 5)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas 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 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,582	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,576	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,715	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,541	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,505	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,492	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,475	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,573	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,508	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,773 dan paling rendah 0,414. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,491	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,583	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,402	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,521	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,388	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,448	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,738 dan paling rendah 0,388. Dengan demikian seluruh item Motivasi dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kinerja (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,546	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,577	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,516	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,528	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,764	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,449	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,559	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,503	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,558	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,786	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,461	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,382	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,786 dan paling rendah 0,382. Dengan demikian seluruh item pernyataan Disiplin Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,816	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,697	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,809	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,55	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,747	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,711	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,758	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,432	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,654	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,51	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,467	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,365	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,816 dan paling rendah 0,365. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid. (Lampiran 6)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 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 <i>r</i>	Realibilitas
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

Sumber : Arikunto dalam Arpan Yunanda (2015, p.14)

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

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,855	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi	0,854	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,854	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,753	0,6000 – 0,7000	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,855 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Motivasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,854 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai 0,854 dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,753 yang artinya tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 6)

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	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja	0,745	0,05	Sig>alpha	0,721	2,90	F _{hitung} < F _{tabel}	Linier
Motivasi terhadap Kinerja	0,160	0,05	Sig>alpha	1,716	2,90	F _{hitung} < F _{tabel}	Linier
Disiplin kerja terhadap Kinerja	0,531	0,05	Sig>alpha	0,969	2,90	F _{hitung} < F _{tabel}	Linier

Sumber : data diolah pada tahun 2017

4.3.1.1 Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,745 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung} 0,721 < F_{tabel} 2,90. Dengan demikian Sig > alpha dan F_{hitung} < F_{tabel}, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 8)

4.3.1.2 Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,160 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung} 1,716 < F_{tabel} yaitu 2,90. Dengan demikian Sig > alpha dan F_{hitung} < F_{tabel}, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 8)

4.3.1.3 Variabel X3 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,531 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung} 0,969 < F_{tabel} yaitu 2,90. Dengan demikian Sig > alpha dan F_{hitung} < F_{tabel} , maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 8)

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 21.0*.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,299	3,348	Bebas gejala multikolieneritas
Motivasi	0,248	4,038	Bebas gejala multikolieneritas
Disiplin Kerja	0,656	1,524	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	56,443
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,192
Motivasi	-0,410
Disiplin Kerja	0,475

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 21*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 56,443 + 0,192 X1 - 0,410 X2 + 0,475 X3$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja sebesar 56,443 satu satuan jika jumlah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,192 satu satuan.

c. Koefisien Motivasi (X2)

Jika jumlah Motivasi naik satu satuan maka Kinerja akan berkurang sebesar 0,410 satu satuan.

d. Koefisien Disiplin Kerja (X3)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,475 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,475. (Lampiran 10)

Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi dan Disiplin Kerja	0,408 ^a	0,167

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,167 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 16,7% dan sisanya 83,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. Tingkat keeratan hubungan adalah sedang karena 0,408 berada pada rentan 0,3000 – 0,4999. (Lampiran 10)

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,519	0,05	Sig>alpha	0,653	2,034	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima
Motivasi	0,192	0,05	Sig>alpha	-1,334	2,034	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima
Disiplin Kerja	0,023	0,05	Sig<alpha	2,392	2,034	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,653 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=35-2=33$) adalah 1.692 jadi t_{hitung} (0,653) < t_{tabel} (2,034) dan nilai sig (0,519) > alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. (Lampiran 11)

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja(Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,334 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=35-2=33$) adalah 1.692 jadi t_{hitung} (-1,334) < t_{tabel} (2,034) dan nilai sig (0,192) > alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. (Lampiran 11)

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja(Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Disiplin Kerja (X₃) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,392 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=35-2=33$) adalah 1.692 jadi $t_{hitung} (2,392) > t_{tabel} (2,034)$ dan nilai sig (0,023) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a di terima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. (Lampiran 11)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja	2,065	2,90	$F_{hitung} < F_{tabel}$	0,125	0,05	$Sig > Alpha$	H_0 diterima dan H_a ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 4 yaitu X₁, X₂, X₃ dan Y sedangkan jumlah sampel = 35. Jadi derajat kebebasan pembilang $4 - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $35 - 3 = 32$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 2,90 dan f_{hitung} 2,065.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 2,065 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,90 . Dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,125 yaitu $> 0,05$ maka keputusannya juga H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. (Lampiran 12)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga semakin baik atau tidaknya gaya kepemimpinan transformasional di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Hal tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional saat ini tidak menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. gaya kepemimpinan transformasional pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu sangat sulit untuk merubah kinerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan karyawan belum merasakan misi pemimpin yang dapat diketahui karyawan dan dapat merubah pemikiran karyawan sehingga karyawan bekerja seperti yang mereka lakukan sebelumnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Wulandari dkk (2015) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga semakin baik atau tidaknya Motivasi di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Hal tersebut menyatakan bahwa Motivasi tidak menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Motivasi pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu memang sulit untuk merubah kinerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan karyawan belum merasakan kelangsungan pekerjaan yang terjamin dan bonus untuk setiap pekerjaan yang diselesaikan serta melampaui target sehingga karyawan enggan untuk bekerja dengan semangat dan sering melalaikan pekerjaan yang dikerjakannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Dhermawan dkk (2013) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian Munparidi (2012) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu maka akan meningkatkan kinerja CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Hal ini di dukung oleh teori Malayu S.P Hasibuan (2015, p.193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dilihat dari selalu hadir tepat waktu, menaati ketentuan jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi,

dan siap menerima sanksi bila melanggar, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan teori Singodimedjo dalam Adi dkk (2016) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pula terhadap kinerja. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Adi dkk (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.6.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Melihat dari hasil uji F pada tabel Anova diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja tidak menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Karyawan belum dapat merasakan sosok pemimpin yang dapat mentransformasi atau merubah karyawan menjadi lebih baik sehingga karyawan tidak terarah dan tidak dapat dukungan untuk mencapai kinerja yang baik. Begitu juga dengan motivasi pada karyawan yang belum dirasakan kelangsungan pekerjaan yang terjamin dan *reward* kepada karyawan yang mempunyai prestasi sehingga karyawan tidak bekerja dengan maksimal. Selanjutnya tingkat kedisiplinan yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal dikarenakan banyak karyawan telat atau tidak masuk dan tidak diberikan sanksi yang tegas sehingga karyawan sering terlambat masuk kerja dan tidak tertib. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan

Wulandari dkk (2015) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Dhermawan dkk (2013) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja serta penelitian yang dilakukan Agung (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.