

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 dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung yang berjumlah 45 orang.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	24	53%
2	Perempuan	21	47%
Total		45	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dari perempuan. Laki-laki sebesar 53% dan perempuan 47%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 -2	19	42%
2	3 – 4	22	49%
3	>4	4	9%
Total		45	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.2 dapat disimpulkan pada penelitian ini di dominasi oleh responden yang bekerja sama selama 3-4 Tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri yang berjumlah 45 orang.

Untuk mengetahui hasil dari kuesioner yang telah disebar dan penjelasan atas hasil yang telah didapat, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	Pilihan Jawaban									
	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pimpinan memperhitungkan kemampuan karyawan sebelum pekerjaan tersebut diserahkan pada karyawan yang ditunjuk	15	33,3	19	42,2	9	20	2	4,4	0	0
Pimpinan tidak hanya memperhatikan kepentingan karyawan tetapi juga kepentingan perusahaannya	15	33,3	16	35,6	11	24,4	3	6,7	0	0
Pimpinan dapat menginterpretasikan segala perintah dengan baik	14	31,1	16	35,6	13	28,9	2	4,4	0	0
Pimpinan berani memberikan wewenang kepada karyawannya untuk mengambil keputusannya sendiri	11	24,4	15	33,3	16	35,6	3	6,7	0	0

Pimpinan saya selalu mendengarkan setiap keluhan dan saran-saran dari karyawan	9	20	15	33,3	13	28,9	8	17,8	0	0
Pimpinan sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya	6	13,3	22	48,9	14	31,1	3	6,7	0	0
Pimpinan selalu memberikan tindakan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran	12	26,7	18	40	13	28,9	2	4,4	0	0
Pimpinan menindak karyawan yang mangkir dari pekerjaan	8	17,8	15	33,3	17	37,8	5	11,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.3, hasil jawaban responden variabel kepemimpinan (X_1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat setuju oleh adalah “Pimpinan memperhitungkan kemampuan karyawan sebelum pekerjaan tersebut diserahkan pada karyawan yang ditunjuk”, yaitu sebanyak 15 Jawaban sangat setuju dan bila di persentasekan menjadi 33,3% dan 19 jawaban menyatakan setuju dengan presentase menjadi 42,2%. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Pimpinan sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya”, yaitu sebanyak 6 jawaban yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 13,3% dan 22 jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 48,9%.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₂)

Pernyataan	Pilihan Jawaban									
	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan	17	37,8	16	35,6	11	24,4	1	2,2	0	0
Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan	17	37,8	15	33,3	12	26,7	1	2,2	0	0
Karyawan berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja	14	31,1	16	35,6	13	28,9	1	2,2	1	2,2
Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan	11	24,4	14	31,1	18	40	2	4,4	0	0
Atasan selalu memberikan pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	10	22,2	17	37,8	13	28,9	4	8,9	1	2,2

karyawan mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik	6	13,3	21	46,7	16	35,6	2	4,4	0	0
Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk memperoleh kemajuan dalam karir	11	24,4	20	44,4	12	26,7	2	4,4	0	0
Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, dapat karyawan laksanakan dengan baik	8	17,8	14	31,1	19	42,2	4	8,9	0	0
Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tuntas	16	35,6	17	37,8	9	20	1	2,2	2	4,4
Karyawan selalu mengembangkan keterampilan dalam bekerja	12	26,7	15	33,3	15	33,3	3	6,7	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.4, hasil jawaban responden variabel motivasi kerja (X_2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat setuju adalah “Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan”, yaitu sebanyak 17 jawaban yang menyatakan sangat setuju dengan presentase 37,8% dan 16 jawaban menyatakan Setuju dengan presentase 35,6%. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “karyawan mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik“ yaitu sebanyak 6 jawaban yang menyatakan

sangat setuju dengan persentase 13,3% dan 21 jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 46,7%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Displin Kerja (X3)

Pernyataan	Pilihan Jawaban									
	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu	20	44,4	18	40	7	15,6	0	0	0	0
tugas kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien	17	37,8	15	33,3	12	26,7	1	2,2	0	0
kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga	17	37,8	15	33,3	11	24,4	2	4,4	0	0
peraturan pada perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	8	17,8	17	37,8	18	40	2	4,4	0	0
Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	12	26,7	15	33,3	13	28,9	5	11,1	0	0
Saling menghargai	6	13,3	20	44,4	15	33,3	4	8,9	0	0

berbagai pendapat										
pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi	12	26,7	17	37,8	14	31,1	2	4,4	0	0
Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan	9	20	14	31,1	18	40	4	8,9	0	0
Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran	17	37,8	18	40	10	22,2	0	0	0	0
Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan	16	35,6	15	33,3	13	28,9	1	2,2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.5, hasil jawaban responden variabel disiplin kerja (X_3) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat setuju adalah “Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu”, yaitu sebanyak 20 jawaban yang menyatakan sangat setuju dengan presentase 44,4% dan 18 jawaban menyatakan setuju dengan presentase 40%. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Saling menghargai berbagai pendapat “ yaitu sebanyak 6 jawaban yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 13,3% dan 20 jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 44,4%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pilihan Jawaban									
	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	17	37,8	15	33,3	11	24,4	2	4,4	0	0
Waktu kerja digunakan secara efisien	12	26,7	15	33,3	16	35,6	2	4,4	0	0
Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	14	31,1	15	33,3	11	24,4	5	11,1	0	0
Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	2	4,4	23	51,1	18	40	2	4,4	0	0
Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	13	28,9	18	40	12	26,7	2	4,4	0	0

Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	10	22,2	13	28,9	17	37,8	5	11,1	0	0
Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	16	35,6	17	37,8	12	26,7	0	0	0	0
Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	18	40	18	40	8	17,8	1	2,2	0	0
Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	19	42,2	14	31,1	11	24,4	1	2,2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.6, hasil jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat setuju adalah “Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja”, yaitu sebanyak 19 jawaban yang menyatakan sangat setuju dengan presentase 42,2% dan 14 jawaban menyatakan setuju dengan presentase 31,1%. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden adalah “Perusahaan menuntut

karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan “ yaitu sebanyak 2 jawaban yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 4,4% dan 23 jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 51,1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah:

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Atau

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,950	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,950	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,883	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,950	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,783	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,795	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,949	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,679	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,582) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepemimpinan (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,829	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,653	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,814	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,829	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,814	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,737	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,779	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,732	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,879	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,732	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel motivasi kerja (X_2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,582) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Butir Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,719	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 2	0,860	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 3	0,719	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 4	0,759	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 5	0,860	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 6	0,610	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 7	0,741	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 8	0,673	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 9	0,860	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 10	0,719	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel disiplin kerja (X₃) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai *r*_{hitung}>*r*_{tabel} (0,582) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja (X₃) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,673	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 2	0,869	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 3	0,673	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 4	0,779	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Per nyataan 5	0,869	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 6	0,600	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 7	0,747	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 8	0,701	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 9	0,869	0,582	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 9 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,582) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20. Diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *alpha cronbach's*.

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	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

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

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,946	Sangat Tinggi
Motivasi kerja (X ₂)	0,924	Sangat Tinggi
Disiplin kerja (X ₃)	0,890	Sangat Tinggi
Kinerja karyawan (Y)	0,881	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 dikonsultasikan pada daftar interpretasi koefisien r , maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X_3) dengan nilai r alpha sebesar 0,807 memiliki tingkat reabilitas yang sangat tinggi, variabel kepemimpinan (X_1) kerja nilai reliabilitas 0,780 memiliki tingkat reabilitas yang tinggi, variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai r alpha sebesar 0,675 memiliki tingkat reabilitas yang tinggi dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai r alpha sebesar 0,714 juga memiliki tingkat reabilitas yang tinggi. Dimana hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat dilampiran.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Kepemimpinan (X_1) dan kinerja karyawan (Y)	0,728	0,05	Sig > Alpha	Linier
2	Motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	0,850	0,05	Sig > Alpha	Linier
3	Disiplin kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y)	0,065	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,728 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,850 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,065 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.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) disiplin kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized
	Coefficients
	B
(Constant)	6,933
1 Kepemimpinan X1	,035
Motivasi Kerja X2	,030
Disiplin Kerja X3	,748

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a=6,933$ koefisien $b_1= 0,035$, $b_2= 0,030$, $b_3= 0,748$

Sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 6,933 + 0,035X_1 + 0,030X_2 + 0,748X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem / unsur kesalahan

Keterangan:

Dari persamaan diatas, hasil yang didapat diterangkan Koefisien melalui penjelasan berikut ini:

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Y atau dalam hal ini adalah kinerja karyawan sebesar 6,933 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.

2. Koefisien konstanta kepemimpinan (X_1)

Koefisien regresi $X_1 = 0,035$ menyatakan bahwa setiap peningkatan X_1 (kepemimpinan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,5%

3. Koefisien konstanta motivasi kerja (X_2)

Koefisien regresi $X_2 = 0,030$ menyatakan bahwa setiap peningkatan X_2 (motivasi kerja) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3%

4. Koefisien konstanta disiplin kerja (X_3)

Koefisien regresi $X_3 = 0,748$ menyatakan bahwa setiap peningkatan X_3 (disiplin kerja) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 74,8%.

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:

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{Hitung} < t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.15

**Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Dan
Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	2,694	1,681	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Motivasi kerja (X_2)	3,414	1,681	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Disiplin kerja (X_3)	12,482	1,681	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel kepemimpinan (X_1) bahwa nilai t_{hitung} 2,694 > t_{tabel} 1,681 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

2. Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel motivasi kerja (X_2) bahwa nilai t_{hitung} 3,414 > t_{tabel} 1,681 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel disiplin kerja (X_3) bahwa nilai t_{hitung} 12,482 > t_{tabel} 1,681 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja 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 dependen.

Tabel 4.16

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	50,676	4,08	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (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 X_1 , X_2 , X_3 dan Y sedangkan jumlah sampel = 45. Jadi derajat kebebasan pembilang $4 - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $45 - 4 = 41$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 4,08 dan f_{hitung} 50,676.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 50,676 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 4,08. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung.

4.6 Hasil Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Hasil Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut dari fungsinya kepemimpinan sebagai komunikator yang menentukan apa, bagaimana, bila mana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah dan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang diberikan kepada setiap karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri. Karyawan tetap dapat merasa termotivasi apabila pihak PT. Langgeng Prima Mandiri. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu oleh Delti (2015) Memiliki hasil dimana variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Marpaung (2014) yang memiliki hasil bahwa variabel kepemimpinan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima .

4.6.2 Pembahasan Hasil Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dalam diri manusia dapat berupa motivasi internal diri dan eksternal. Motivasi internal diri merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati dan keinginan diri sendiri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi, misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan tetap terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan karyawan tetap terhadap PT. Langgeng Prima Mandiri. Karyawan tetap dapat merasa termotivasi apabila pihak PT. Langgeng Prima Mandiri telah mampu memenuhi kebutuhan karyawan tetap seperti pemberian pelatihan, pemberian kenaikan jabatan sesuai dengan prestasi kerja yang telah dilakukan rekan kerja, atasan memberikan pengakuan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik. oleh karena pihak perguruan tinggi telah memberikan motivasi yang baik maka karyawan tetap akan berkomitmen kepada organisasi dengan sendirinya. Andreani (2015) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karismadiyanto (2014) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

4.6.3 Pembahasan Hasil Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. PT. Langgeng Prima Mandiri selalu memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan. Karena tujuan disiplin kerja untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. PT. Langgeng Prima Mandiri meningkatkan disiplin kerja dengan cara besar kecilnya pemberian kompensasi, keberanian kepemimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian terhadap karyawan. Wasilawati (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.

4.6.4 Pembahasan Hasil Hipotesis Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung. Hasil pengujian tersebut didukung oleh hasil uji f serta fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) terhadap (Y) yaitu kurangnya penerapan perilaku kepemimpinan yang maksimal, motivasi kerja terhadap karyawan yang kurang efektif dan jarang nya pemberian motivasi baik motivasi moril maupun materil serta

disiplin kerja karyawan kurang efektif. Dengan kata lain, apabila kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfisah (2013) menyatakan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .