BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sempel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden terdiri dari umur, pendidikan, jenis kelamin, pekerjaan dan lama bekerja yang ditujukan pada Karyawan PT Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

a. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasakan Umur

Umur	Jumlah
21-25 Tahun	13
26-30 Tahun	20
31-35 Tahun	17
> 35 Tahun	13
Jumlah	63

Sumber : Data Diolah 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan umur, Karyawan PT Hasil Bumi Prima Bandar Lampung didominasi dengan responden berumur 26-30 Tahun.

b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SMA	25
D3	19
S1	19
Jumlah	63

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan pendidikan, Karyawan PT Hasil Bumi Prima Bandar Lampung didominasi dengan responden berpendidikan SMA sebanyak 25 orang.

c. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	44
Perempuan	19
Jumlah	63

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Karyawan PT Hasil Bumi Prima Bandar Lampung didominasi dengan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang

d. Karakteristik responden berdasarkan Pengalaman Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Pengalaman Bekerja

Pengalaman	Jumlah
1 Tahun	24
2 Tahun	9
3 Tahun	12
4 Tahun	18
Jumlah	63

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan pengalaman bekerja Karyawan PT Hasil Bumi Prima Bandar Lampung didominasi dengan Responden berpengalaman selama 1 tahun bekerja

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.5

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No	**Pernyataan**	**SS**		**S**		**R**		**TS**		**STS**	
		5	**%**	**4**	**%**	**3**	**%**	**2**	**%**	**1**	**%**
Kemampuan mengambil Keputusan											
1	Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan.	41	65,1	17	27	5	7,9	0		0	0
2	Pimpinan selalu mengambil keputusan yang tepat.	48	76,2	15	23,8	0	0	0	0	0	0
Kemampuan Memotivasi											
3	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal.	44	69,8	19	30,2	0	0	0	0	0	0
Komunikasi											

4	Pimpinan sudah membina komunikasi yang baik dengan bawahan	41	61,5	22	34,9	0	0	0	0	0	0
5	Dalam menyelesaikan masalah, pimpinan menerima saran yang diberikan bawahannya.	38	60,3	25	39,7	0	0	0	0	0	0
6	Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja kepada tugas bawahan selalu jelas.	37	58,7	22	34,9	4	6.3	0	0	0	0
Kemampuan mengendalikan bawahannya.											
7	Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif.	47	74,6	13	20,6	3	4,8	0	0	0	0
8	Pimpinan selalu memberikan tindakan tegas karyawan yang melakukan pelanggaran.	41	56,1	22	34,9	0	0	0	0	0	0
Kemampuan mengendalikan emosi.											
9	Pimpinan selalu menunjukkan ketenangan dalam pengambilan keputusan.	37	58,7	26	41,3	0	0	0	0	0	0
10	Dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan yang menyenangkan.	37	58,7	25	39,7	1	1,6	0	0	0	0

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui jawaban responden tentang gaya kepemimpinan menyatakan bahwa pengguna ragu dilihat pada pernyataan nomor 1 diketahui sebanyak 5 (7,9 %) dengan alasan Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan dan selanjutnya hasil dari responden merasa sangat setuju dilihat pada pernyataan nomor 2 diketahui sebanyak 48 (76,2 %) dengan Pimpinan selalu mengambil keputusan yang tepat

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja

No	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS	
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
Fisiologikal *(Physiological Needs)*											
1	PT Hasil Bumi Prima memberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan .	48	76,2	13	20,6	2	3,2	0	0	0	0
2	PT Hasil Bumi Prima memberikan tambahan gaji (insentif) sesuai dengan prestasi yang di capai.	46	73,0	17	4	0	0	0	0	0	0
Rasa aman *(Safety Needs)*											
3	Selama bekerja di PT Hasil Bumi Prima merasa aman.	42	66,7	17	27,0	4	6.3	0	0	0	0
4	PT Hasil Bumi Prima memberikan pekerjaan yang tetap .	44	69.8	18	28,6	1	1,6	0	0	0	0
Sosial											
5	Hubungan yang harmonis terjadi antar masing-masing karyawan.	46	73,0	15	23,8	2		0	0	0	0
6	Seluruh karyawan bersosialisasi di perusahaan dengan baik.	43	68,3	14	22,2	6	9,5	0	0	0	0
Penghargaan											
7	Penghargaan diberikan perusahaan atas prestasi kerja.	49	77,8	12	19,0	2	3,2	0	0	0	0
8	Kompensasi diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	43	5	20	31,7	0	0	0	0	0	0
Atualisasi diri *(Self Actualization)*.											
9	PT Hasil Bumi Prima memberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.	40	63,5	22	34,9	1	1,6	0	0	0	0
10	PT Hasil Bumi Prima memberikan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kualitas kerja.	38	60,3	24	38,1	1	1,6	0	0	0	0

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui jawaban responden tentang Motivasi Karyawan menyatakan bahwa pengguna ragu dilihat pada pernyataan nomor

6 diketahui sebanyak 6 (9,5 %) dengan alasan seluruh karyawan bersosialisasi di perusahaan dengan baik.dan selanjutnya hasil dari responden merasa sangat setuju dilihat pada pernyataan nomor 7 diketahui sebanyak 49 (77,8 %) dengan alasan Penghargaan diberikan perusahaan atas prestasi kerja

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin kerja

No	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS	
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
Taat terhadap aturan waktu											
1	Datang dan pulang sesuai aturan jam kerja yang berlaku di PT Hasil Bumi Prima.	49	77,8	13	20,6	1	1,6	0	0	0	0
2	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang dibutuhkan.	44	69,8	16	25,4	3	4,8	0	0	0	0
Taat terhadap peraturan perusahaan											
3	Sanksi diberikan apabila tidak menggunakan seragam sesuai ketentuan PT Hasil Bumi Prima.	42	66,7	21	33,3	0	0	0	0	0	0
4	Sikap yang baik selalu terjaga di dalam lingkungan pekerjaan.	52	82,5	10	15,9	1	1,6	0	0	0	0
5	Sanksi diberikan apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	43	68,3	18	28,6	2	3,2	0	0	0	0
Taat terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan											
6	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan jabatan atau fungsi di perusahaan.	45	71,4	16	25,4	2	3,2	0	0	0	0
7	Pekerjaan yang dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.	26	41,3	32	50,8	5	7,9	0	0	0	0
8	Hubungan kerja yang baik terjalin dengan unit lainnya.	20	31,7	33	52,4	7	11,1	3	4,8	0	0
Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan											
9	Peraturan dalam perusahaan mengurangi terjadinya pelanggaran tata tertib.	19	30,2	34	54,0	8	12,7	2	3,2	0	0
10	Pekerjaan dilaksanakan sesuai prosedur/peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	16	25,4	34	54,0	11	17,5	2	3,2	0	0

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui jawaban responden tentang Disiplin Kerja menyatakan bahwa pengguna ragu dilihat pada pernyataan nomor 6 diketahui sebanyak 11 (17,5 %) dengan alasan Pekerjaan dilaksanakan sesuai prosedur/peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. dan selanjutnya hasil dari responden merasa sangat setuju dilihat pada pernyataan nomor 4 diketahui sebanyak 52 (82,5 %) dengan alasan Sikap yang baik selalu terjaga di dalam lingkungan pekerjaan.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS	
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
Kuantitas Kerja											
1	Pekerjaan yang dilakukan selalu sesuai dengan target atau lebih.	12	19,0	34	54,0	8	12,7	9	14,3	0	0
2	Lebih dari satu pekerjaan dapat dilakukan secara bersamaan.	11	17,5	29	46,0	6	9,5	13	20,6	4	6,3
Kualitas Kerja											
3	Dalam melaksanakan pekerjaan selalu teliti dan rapi.	15	23,8	25	39,7	11	17,5	9	14,3	3	4,8
4	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki.	16	25,4	24	38,1	9	14,3	14	22,2	0	0
5	Hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.	15	23,8	26	41,3	11	17,5	7	11,1	4	6,3
Jangka waktu											
6	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	11	17,6	35	55,6	8	12,7	9	14,3	0	0
7	Pekerjaan diselesaikan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	14	22,2	26	41,3	6	9,5	13	20,6	4	6,3
Kerjasama											
8	Dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama.	11	17,5	29	46,0	11	17,5	9	14,3	3	4,8
9	Hubungan yang baik terjaga antar karyawan.	12	19,0	28	44,4	9	14,3	14	22,2	0	0
10	Proses kerja yang dilakukan dengan kerja sama akan lebih baik.	14	22,2	26	41,3	12	19,0	7	11,1	4	6.,3

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui jawaban responden tentang Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Karyawan tidak setuju dilihat pada pernyataan nomor 4 dan 9 diketahui sebanyak 14 (22,2%) dengan alasan Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki, Hubungan yang baik terjaga antar karyawan. dan selanjutnya hasil dari responden merasa sangat setuju dilihat pada pernyataan nomor 4 diketahui sebanyak 16 (25,4 %) dengan alasan Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0 diujicobakan pada 23 responden. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila Sig < Alpha, maka valid dan apabila Sig > Alpha, maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 01	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 02	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 03	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 04	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 05	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 06	0,009	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 07	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 08	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 09	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk variable Gaya Kepemimpinan sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai Sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir

pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan berstatus valid

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 01	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 02	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 03	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 04	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 05	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 06	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 07	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 08	0,012	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 09	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk variable Motivasi Karyawan sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai Sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivasi Karyawan berstatus valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 01	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 02	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 03	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 04	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 05	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 06	0,019	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 07	0,011	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 08	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 09	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11hasil uji untuk variable Disiplin kerja sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai Sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin kerja berstatus valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 01	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 02	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 03	0,019	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 04	0,021	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 05	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 06	0,009	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 07	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 08	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 09	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,010	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji untuk variable Kinerja Karyawan sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai Sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variable Kinerja Karyawan berstatus valid

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan rumus *alpha chronbach*. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Crnbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,832	Reliablel (Sangat tinggi)
Motivasi Karyawan (X2)	0,886	Reliablel (Sangat tinggi)
Disiplin Kerja (X3)	0,841	Reliablel (Sangat tinggi)
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	Reliablel (Sangat tinggi)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan *Alpha Chronbach* untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, Disiplin Kerja, Kinerja

Karyawan menghasilkan nilai *Alpha Chronbach* sebesar 0,8-1,0 dapat di simpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabiltas sangat tinggi

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas dengan bantuan program SPSS 21 :

1. Menentukan rumus hipotesis:
   Ho : Model regresi berbentuk linier
   Ha : model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan :

   Jika probabilitas (*Sig*) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
   Jika probabilitas (*Sig*) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
   Berikut ini hasil pengujian Linieritas pada penelitian ini

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Deviation from Linearity	Alpha (0,05)
1	Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,080	0,05
2	Motivasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,05
3	Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,305	0,05

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji Linieritas pada Tabel 4.14 pada masing-masing variabel yang disesuaikan dengan kriteria pengambilan keputusan, maka nilai Signifikasi yang dilihat pada baris Deviation From Linerarity pada masing masing variabel Sig (0,080) > Alpha (0,05) terdapat hubungan linier antara variabel independen terhadap variabel dependen

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* serta menganalisis matrix korelasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,496	2.015
Motivasi Karyawan (X2)	0,579	1.728
Disiplin Kerja (X3)	0,792	1.262

Sumber : Data diolah tahun 2017

Terlihat pada tabel 4.15 bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,1 yang berarti bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas

4.4 Hasil Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan

program komputer *SPSS for Windows* versi 21. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Model *Summary*

Variabel	R Square
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,825

Sumber : Data diolah tahun 2017

Terlihat dalam tabel 4.16 Hasil Determinasi diketahui nilai R^2 sebesar 0,825 menunjukan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) sebesar 82,5% sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.17

Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5.324	4.593
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.709	.135
	Motivasi karyawan (X2)	.105	.092
	Disiplin Kerja (X3)	.276	.108

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 5.324 + 0.709\ GK + 0.105MK + 0.276\ DK + e}$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 5,324 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Karyawan (X2), Disiplin Kerja (X3), nilainya adalah 0, Kinerja Karyawan nilainya adalah 5,324
b. Koefisien regresi X1 = 0,709 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Gaya Kepemimpinan) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,709
c. Koefisien regresi X2 = 0,105 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Motivasi Karyawan) maka akan meningkatkan Kinerja Karryawan sebesar 0,105
d. Koefisien regresi X3 = 0,276 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X3 (Disiplin Kerja) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,276

4.4.2 Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, Disiplin Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karryawan). Hasil uji t pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.18 Uji t

No	Variabel	Signifikasi	Alpha (0,05)
1	Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.000	0,05
2	Motivasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,009	0,05
3	Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,019	0,05

Sumber : Data diolah 2017

1. **Pengujian Hipotesis Pertama**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima

Rumusan Hipotesis

$H0_1$:Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

$H1_1$:Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Hasil pengujian dengan SPSS pada tabel 4.18 diperoleh untuk Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima diperoleh signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung.

2. **Pengujian Hipotesis Kedua**

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima

Rumusan Hipotesis

$H0_2$:Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

$H1_2$:Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Hasil pengujian dengan SPSS pada tabel 4.18 diperoleh untuk Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima diperoleh signifikansi 0,009 , dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5%, yang berarti Ho dtolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima

Rumusan Hipotesis

$H0_3$: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karryawan PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

$H1_3$: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karryawan PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Hasil pengujian dengan SPSS pada tabel 4.18 diperoleh untuk Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima diperoleh signifikansi 0,019, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf

5%, yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Dapat disimpulkan Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima

4.4.3 Uji F

Pengujian Hipotesis Keempat

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh secara bersamaan variabel independen (Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Karyawan (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap variable dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.19 Uji F

Variabel	Sig	Alpha
Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Karyawan (X2), Disiplin Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.000	0,05

Sumber : Data Diolah 2017

Rumusan Hipotesis

$H0_4$: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Karyawan (X2), Disiplin Kerja(X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

$H1_4$: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Karyawan (X2), Disiplin Kerja(X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Berdasarkan Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya pada tabel 4.19 dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Karyawan (X2), Disiplin Kerja(X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.5 Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh dari masing- masing variabel akan dibahas sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

   Dari hasil pengujian hipotesis (H1) yang dilakukan peneliti terbukti bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Hasil Bumi Prim Bandar Lampung. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dengan nilai signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak menunjukan Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung.

   Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu

tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bnadar Lampung

Dari hasil pengujian hipotesis (H2) yang dilakukan peneliti terbukti bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Hasil Bumi Prima. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dengan nilai signifikansi hasil sebesar 0.009 tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak menunjukan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yan mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, salah satunya adalah motivasi kerja. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sember daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja secara optimal

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

Dari hasil pengujian hipotesis (H3) yang dilakukan peneliti terbukti bahwa Disiplin Kerja(X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Hasil Bumi Prima. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dengan nilai signifikansi hasil sebesar 0.019 tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak menunjukan Disiplin kerja(X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung

Disiplin merupakan hal penting bagi perusahaan, sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran diri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2008:143), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-normaberlaku. Ketika seorang karyawan memiliki kesadaran da esedkiaan untuk mentaati semua peraturan yang ada, tidak dipungkiri kinerja mereka akan optimal.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Karyawan (X2), Disiplin Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengujian hipotesis H1, H2 dan H3 sudah dijelaskan ketiganya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Melalui hasil perhitungan uji F yang telah dilakukan diperoleh dengan nilai

signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Menunjukan Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Karyawan (X2), Disiplin Kerja(X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung.