

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan untuk umum atau generalisas. Dalam deskripsi data ini penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik antara lain.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden di Auto Design Lampung dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang dimiliki responden sebagai berikut :

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki/L	33
Perempuan/P	4
Jumlah	37

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden di Auto Design Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 33 orang.

B. Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
21-30 Tahun	31
31-40 Tahun	6
Jumlah	37

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden di Auto Design Lampung berdasarkan usia adalah didominasi oleh responden usia 21 – 30 tahun yaitu 31 orang.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah
SMA	33
Perguruan Tinggi	4
Jumlah	37

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden di Auto Design Lampung berdasarkan jenjang pendidikan adalah didominasi oleh responden jenjang SMA yaitu 33 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
1.	Pemimpin saya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan.	3	8,1	9	24,3	4	10,8	14	37,8	7	18,9
2.	Pemimpin mampu mendesain tujuan perusahaan.	3	8,1	6	16,2	7	18,9	14	37,8	7	18,9
3.	Pemimpin saya memberikan dorongan berprestasi yang tinggi kepada karyawan.	2	5,4	28	75,7	4	10,8	1	2,7	2	5,4
4.	Pemimpin saya memberikan dorongan motivasi kepada karyawan agar berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2,7	26	70,3	0	0	9	24,3	1	2,7
5.	Pemimpin saya mempunyai perhatian yang tinggi dan hubungan yang baik kepada karyawan.	2	2,7	25	67,6	6	16,2	3	8,1	2	5,4
6.	Pemimpin yang sukses	4	10,8	21	56,8	4	10,8	6	16,2	2	5,4

dalam
 memimpin
 perusahaan
 apabila dapat
 berorientasi
 dengan
 karyawan
 dengan baik.

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel gaya kepemimpinan (X1) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi diresponen adalah jawaban Setuju (S) pada pernyataan no 3 yaitu “Pemimpin saya memberikan dorongan berprestasi yang tinggi kepada karyawan” sebesar 75,7 %. Sedangkan pernyataan paling kecil diresponen pertanyaan no 4 dengan jawaban STS dan SS yaitu “Pemimpin saya memberikan dorongan motivasi kepada karyawan agar berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.” sebesar 2,7%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Evaluasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
1.	Standart yang ditetapkan menghasilkan suau perusahaan yang mendekati sempurna.	6	16,2	18	48,6	10	27,0	3	8,1	0	0
2.	Standart kualitas yang ditetapkan menentukan seberapa besar kesalahan yang terjadi dalam	7	18,9	14	37,8	10	27,0	6	16,2	0	0

3.	menyelesaikan pekerjaan. Target perusahaan ditunjukkan dengan hasil banyaknya unit pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu tertentu.	10	27,0	18	48,6	5	13,5	4	10,8	0	0
4.	Memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan .	10	27,0	18	48,6	8	21,6	1	2,7	0	0
5.	Hubungan kerja sama yang baik terjadi pada kesediaan karyawan berprestasi.	11	29,7	18	48,6	8	21,6	0	0	0	0
6.	Hubungan kerja sama terjalin dengan baik secara vertikal maupun horizontal.	9	24,3	13	35,1	12	32,4	3	8,1	0	0

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawab responden variabel evaluasi kerja (X2) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi diresponen adalah jawaban Setuju (S) pada pernyataan no 1 yaitu “Standart yang ditetapkan menghasilkan suau perusahaan yang mendekati sempurna”, pernyataan no 3 yaitu “Target perusahaan ditunjukkan dengan hasil banyaknya unit pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu tertentu.” dan pernyataan no 4 yaitu “Memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan”, pertanyaan no 5 yaitu “Hubungan kerja sama yang baik terjadi pada kesediaan karyawan berprestasi” sebesar 48,6 %.

Sedangkan pernyataan dengan jawaban responden paling kecil yaitu Tidak Setuju (TS) pada pernyataan no 4 yaitu “Memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan” sebesar 2,7 %.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
1.	Hasil perusahaan dilihat dari pencapaian target.	1	2,7	25	67,6	11	29,7	0	0	0	0
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya dengan pencapaian target yang ditentukan.	2	5,4	18	48,6	14	37,8	3	8,1	0	0
3.	Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu .	1	2,7	13	35,1	15	40,5	8	21,6	0	0
4.	Pekerjaan karyawan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	1	2,7	12	32,4	7	18,9	16	43,2	1	2,7
5.	Karyawan dituntut memiliki kreativitas untuk memajukan perusahaan.	2	5,4	4	10,8	8	21,6	20	54,1	3	8,1
6.	Karyawan diberi	9	24,3	20	54,1	4	10,8	4	10,8	0	0

kesempatan
untuk
mengeluarkan
ide-ide untuk
menyelesaikan
pekerjaan.

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi diresponden adalah jawaban Setuju (S) no 2 “Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya dengan pencapaian target yang ditentukan.” sebesar 48,6 %. Sedangkan pernyataan yang paling kecil diresponden adalah jawaban Sangat Setuju (SS) no 1 yaitu “Hasil perusahaan dilihat dari pencapaian target”, pertanyaan no 3 dengan jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu “Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu”, pertanyaan no 4 dengan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) yaitu “Pekerjaan karyawan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan” dan sebesar 2,7 %.

4.2 Hasil Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesalahan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk pengujian validitas diujikan pada 37 responden. Uji validitas dilakukan menggunakan rumus *productmoment*. Dengan penelitian ini, validitas untuk menghitung data proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan spss20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *productmoment*. Kriteria pengujian untuk validitas adalah :

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

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

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,004 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Evaluasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel evaluasi kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai evaluasi kerja (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,000 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item evaluasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuisioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,003	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,003	0,05	Sig<Alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kinerja karyawan (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05) dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,003 dan paling rendah yaitu 0,000. Dengan demikian seluruh item kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS20.0 (*Statistical Programd Service Solution*) yang akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien. Dari pengolahan data diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.10

Daftar interpretasi Koefisien r

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000-1,000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang/Cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2012, p.87)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabilitas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha Chronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,767	Tinggi
Evaluasi Kerja (X2)	0,772	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dikonsultasikan pada daftar interpretasi koefisienr, maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai alpha (Cronbach Alpha) sebesar 0,767 memiliki tingkat reliabilitas Tinggi, variabel Evaluasi Kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,772 memiliki tingkat reliabilitas Tinggi dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,744 memiliki tingkat reliabilitas Tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normalitas bisa dilakukan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogrof-smirnof Test*. Dalam uji normalitas hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Rumusan hipotesis
Ho : Data berdistribusi normal
Ha : Data tidak berdistribusi normal
2. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai sebesar 0,05 (5%)
Jika nilai $Asympsig < \alpha (0,05)$ maka Ho ditolak
Jika nilai $Asympsig > \alpha (0,05)$ maka Ho diterima
3. Menggunakan program SPSS20.0

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrof-Smirnof Test

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,379	0,05	Sig>Alpha	Normal
Evaluasi Kerja	0,534	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,378	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) Sample Kolmogrof-Smirnof Test dengan tingkat signifikan diperoleh $0,378 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai evaluasi kerja (X2) dengan tingkat signifikan $0,534 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kinerja

karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,378 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Rumusan hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak apabila $\text{sig} < \alpha 0,05$ yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila $\text{sig} > \alpha 0,05$ yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	1,346	0,260	0,05	Linier
Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,312	0,971	0,05	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,346 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikan untuk variabel evaluasi kerja (X2) terhadap

kinerja karyawan (Y) sebesar 0,312 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.

4.3.3 Uji Multikolonieritas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

1. Rumusan hipotesis
 - H_0 : Varian populasi adalah homogen
 - H_a : Varian populasi adalah tidak homogen
2. Kriteria pengambilan keputusan
 - Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima
 - Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinierity statistic		Kondisi	Keterangan
	Tolerance	VIF		
Gaya Kepemimpinan	0,926	1,080	Sig>Alpha	Homogen
Evaluasi Kerja	0,926	1,080	Sig>Alpha	Homogen

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan pada uji Coefficient diperoleh nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar $1,080 < 10$ atau nilai Collinierity Tolerance $0,926 > 0,10$, untuk variabel evaluasi kerja (X2) nilai VIF sebesar $1,080 < 10$ atau nilai Collinierity Tolerance $0,926 > 0,10$, maka data-data yang diperoleh disimpulkan bahwa gaya

kepemimpinan (X1) dan evaluasi kerja (X2) tidak ada gejala Multikolonieritas terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4 Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel dependen berhubunga positif atau negatif dan untuk mempresikdi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya kepemimpinan, Evaluasi Kerja	0,443	0,196

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Pada tabel 4.15 diatas nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat hubungan variabel (0,443). Koefisien determinasi Rsquare (R^2) sebesar 0,196 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi gaya kepemimpinan (X1) dan evaluasi kerja (X2) sebesar 19,6 % sedangkan sisanya 80,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen perlu pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Nilai Regresi (B)
Constant	9,479
Gaya Kepemimpinan	0,326
Evaluasi Kerja	0,171

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $Y = 9,479 + 0,326X_1 + 0,171X_2$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = Errortrem / unsur kesalahan
- X1 = Gaya kepemimpinan
- X2 = Evaluasi kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,479 menyatakan bahwa jika tidak ada skor gaya kepemimpinan (X1) dan evaluasi kerja (X2) (X=0) maka skor kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung adalah sebesar 9,479.
2. Koefisien regresi untuk X1 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,326 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (gaya kepemimpinan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Auto Design Lampung sebesar 0,326.

3. Koefisien regresi untuk X2 (evaluasi kerja) sebesar 0,171 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (evaluasi kerja) maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Auto design Lampung sebesar 0,171.

4.4.1 Hasil Uji t

Hasil uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Auto Design Lampung.

Ho: Gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Auto Design Lampung.

Ha: Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha diterima.

Atau

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ha diterima.

Dari hasil pengolahan melalui program spss20,0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17

Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	<i>Thitung</i>	<i>Ttabel</i>	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,836	2,030	$Thitung > Ttabel$	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat bebas $df = n - 2 = 35$, sehingga diperoleh *Ttabel* sebesar 2,030.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai *Thitung* sebesar 2,836. Dengan demikian $Thitung 2,836 > Ttabel 2,030$ dan nilai sig $(0,000) < 0,005$ yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Auto design Lampung.

2. Pengaruh Evaluasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Di Auto Design Lampung.

Ho: Evaluasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Auto Design Lampung.

Ha: Evaluasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $thitung > ttabel$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $thitung < ttabel$ maka Ha diterima.

Atau

Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak.

Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ha diterima.

Tabel 4.18

Evaluasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	<i>Thitung</i>	<i>Ttabel</i>	Kondisi	Keterangan
Evaluasi Kerja	2,247	2,030	$Thitung > Ttabel$	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas evaluasi kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n - 2 = 37 - 2 = 35$, sehingga diperoleh *Ttabel* 2,030.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients diatas diperoleh hasil nilai *Thitung* sebesar 2,859. Dengan demikian $Thitung 2,247 > Ttabel 2,030$ dan nilai sig (0,000) < 0,005 yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel evaluasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung.

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel dependen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Ho: Gaya kepemimpinan (X1) dan evaluasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung.

Ha: Gaya kepemimpinan (X1) dan evaluasi kerja (X2) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung.

Menentukan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau signifikan 5%, maka:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Menentukan nilai titik kritis F_{tabel} pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan dan Evaluasi Kerja	4,143	3,27	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_0 ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan evaluasi kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3-1 = 2$ dan derajat bebas penyebut sebesar $n - k = 37 - 3 = 34$, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,27.

Berdasarkan perhitungan pada data tabel maka nilai F_{hitung} 4,143 > F_{tabel} 3,27 yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel evaluasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung.

4.5 PEMBAHASAN

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung. gaya kepemimpinan seorang pemimpin memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat pencapaian kinerja karyawan di Auto Design Lampung. Jika gaya kepemimpinan diperankan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam perusahaan gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan dan harus diterapkan dengan baik agar pekerjaan karyawan dilakukan dengan senang hati dan mendapatkan apa yang menjaditujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Gaya kepemimpinan adalah pola menyentuh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan menggabungkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2011, p.42). Dengan demikian $T_{hitung} 2,386 > T_{tabel} 2,030$ dan nilai sig (0,000) $< 0,005$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Auto design Lampung.

4.5.2 Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari evaluasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung. Dengan demikian, jika karyawan meningkatkan variabel evaluasi kerja (X2) maka akan berdampak dalam peningkatan evaluasi kerja (Y), dengan kata lain semakin meningkat efektivitas evaluasi kerja maka akan

meningkatkan Kinerja Karyawan. Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi (Surya Dharma, 2010) dalam M. Ma'ruf Abdullah, 2014). Dengan demikian $T_{hitung} 2,247 > T_{tabel} 2,030$ dan nilai sig (0,000) < 0,005 yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel evaluasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung.

4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hasil yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan (X1) dan evaluasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung. Gaya kepemimpinan mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan yaitu agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik agar pekerjaan karyawan dapat dilakukan dengan senang hati sehingga tujuan akan tercapai dengan baik. Evaluasi kerja yang terjadi diperusahaan masih berpengaruh kuat dalam penentuan kinerja karyawan meskipun tidak menjadi satu satunya syarat dalam penentuan kinerja karyawan. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan (X1) dapat ditingkatkan dengan baik maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan (Y). Jika gaya kepemimpinan (X1) diperbaiki dan meningkatkan evaluasi kerja (X2) maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan (Y), dengan kata lain semakin efektif dan meningkatkan gaya kepemimpinan dan evaluasi kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan pada data tabel maka nilai $F_{hitung} 4,143 > F_{tabel} 3,27$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya

kepemimpinan (X1) dan variabel evaluasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Auto Design Lampung.