

BAB 1V

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung

PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang penjualan dan Pemeliharaan kendaraan Sepeda motor merk Yamaha di Bandar Lampung di bawah naungan PT Lautan Teduh Interniaga Sentral di Bandar Lampung. PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung berdiri pada tahun 1966 yang pada awalnya bergerak dalam penjualan Spare part, berdasarkan Akte Notaris : XIV/1969 tanggal 17 April 1969. Namun dalam perkembangannya pada tahun 1972 PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung di percaya sebagai dealer utama sepeda motor Yamaha di wilayah Lampung.

PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung dealer Utama Sepeda motor merk Yamaha di provinsi Lampung yang di tunjuk oleh PT. Yamaha Motor Kencana Indonesia (YMKI) sebagai agen tunggal pemegang merk Sepeda motor Yamaha di indonesia yang berkedudukan di Jakarta.

PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung beraalamat di , Jln Gatot Subroto N0.93 Pahoman – Bandar Lampung. Dalam menjalankan usaha nya PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung memperoleh surat izin perdagangan (SIUP) Nomor : 42/510/5/CAB/X/2001 yang di keluarkan oleh wilayah kantor perdagangan Lampung pada tanggal 2 Oktober 2001, serta surat Izin tempat Usaha (SITU) yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Bandar Lampung pada tanggal 13 Febuari 2006 dengan Nomor : 332/II/A/TBS/2006.

PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung merupakan bagian usaha PT Lautan Berlian Utama motor di Sumatra Selatan. Dengan berbekal pengalaman perusahaan ini memutuskan untuk melakukan ekspansi ke Bandar Lampung dan pulau Jawa.

Untuk memberikan Kemudahan serta kepuasan bagi pelanggan dalam memperbaiki kendaraannya PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung membuka Bengkel resmi guna pemeliharaan dan perbaikan kendaraan, serta penyediaan Spare part.

Saat ini perusahaan ini dipimpin oleh Bapak Evin Hidayat sebagai penanggung jawab. Pada mulanya perusahaan ini merupakan perusahaan kecil yang hanya memperkerjakan beberapa karyawan saja. Namun pada akhirnya perusahaan ini membuktikan keberhasilannya dengan semakin berkembangnya anak perusahaan. PT Lautan Teduh di Bandar Lampung sudah memiliki 2 pos resmi yang berada di

Pasar Tugu dan di Natar Serta membuka beberapa stand pameran sepeda motor Yamaha di mal – mal di Bandar Lampung seperti di Chandra , Trans Mart, Mall Bumi Kedaton, dan Simpur. PT lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung kerap kali hadir di acara resmi Lampung misalnya event di Lampung Fair Pekor Way halim, Kantor Gubernur dan masih banyak lagi sebagai sponsor.

PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung memiliki karyawan sebanyak 43 orang. Adapun maksud dan tujuan berdirinya perusahaan ini yaitu:

- 1) Untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen terhadap permintaan Sepeda motor Yamaha di Bandar Lampung pada umumnya.
- 2) Turut serta berpartisipasi dalam pembangunan dalam menciptakan lapangan pekerjaan khususnya bagi masyarakat bandar lampung dan sekitarnya.
- 3) Membantu Pemerintah tingkat II Bandar Lampung khususnya dalam menghimpun Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui Sektor pajak.
- 4) Berusaha memperoleh laba maksimal dan kesejahteraan karyawannya.
- 5) Mempertahankan kemajuan dan kesinambungan perusahaan sebagai tujuan jangka panjang.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

PT Lauatan Teduh Interniaga di Bandar Lampung beralamat di , Jln Gatot Subroto N0.93 Pahoman – Bandar Lampung. Disebelah timur perbatasan dengan perumahan warga, sebelah barat berbatasan dengan SMA N 10 Bandar Lampung

dengan kompleks pertokoan, sebelah Utara berbatasan dengan Kantot LPMP dan Kantor Satuan Pamong Praja.

4.1.3 Perjalanan Sejarah Yamaha

Perjalanan sejarah Yamaha di mulai dengan munculnya kendaraan merk King yang dibuat oleh Yamaha. Pada bulan Agustus tahun 1973 Nihan Sangyo dan Tobatha Imonoco. Co membentuk pabrik motor dengan bernama Yamaha Indonesia Motorindo Ltd Plan di Yokohama dan selesai di bangun pada tahun 1984. Pada bulan Mei 1985 logo Yamaha mulai menggunakan dan disempurnakan bulan Desember 1985 yang bermakna ketangguhan, dengan kesungguhan, kerja keras, semangat pantang menyerah, di sertai komitmen yang tinggi. Yamaha berhasil memantapkan serta mengembangkan bisnisnya ke seluruh dunia. Pada saat dunia mengalami krisis ekonomi tahun 1997-1998, banyak perusahaan raksasa mengalami kebangkrutan. Yamaha sangat beruntung karena kesiapan dan keberanian memimpin tinggi Yamaha yang berhasil menyelamatkan Yamaha dari bencana kebangkrutan karena imbas krisis ekonomi tahun 1997.

4.1.4 Perjalanan Bisnis Yamaha

Yamaha resmi masuk ke Indonesia masih dengan nama pada King Motorindo tahun 1969- 1970 melalui agen tunggalnya PT Yamaha Indonesia Motorindo mengantisipasi perkembangannya pasar, pada tahun 1978 PT YIMM dengan PT

Yamaha Indonesia Motorindo dan Maruben menyerahkan persoalan ini kepada menteri perindustrian Indonesia agar dicarikan solusi terbaik, namun upaya perdamaian yang ditawarkan oleh menteri peindustrian tidak mendapatkan tanggapan positif dari pihak PT YIMM. Akhirnya pada tahun 1981 pemerintah Indonesia menyerahkan tunggal PT Yamaha kepada PT YIMM yang didirikan pada tanggal 14 April 1981, Salah satu usaha di bawah naungan PT Yamaha Indo Global disamping menjual kendaraan juga memasarkan kendaraan yang mendapatkan fasilitas bebas bea masuk dan PPNBM. Pada tahun 1984 dibentuk perusahaan PT Lautan Teduh Interniaga dengan Altek perdana 50% dan PT YIMM 50% . PT Lautan Teduh Interniaga berfungsi sebagai sales Distributor sedangkan PT YIMM sebagai pemenang agen tunggal kendaraan Merk Yamaha Indonesia.

Sturuktur Perusahaan dalam group Indomobil sebagai berikut :

1. PT Yamaha Indonesia Motorindo Agen Tunggal dan Pemegang Merk Yamaha.
2. PT Yamaha Indonesia Motorindo Agen Tunggal dan Pemegang Merk Yamaha sebagai operation.

Pada tahun 2001, dengan bergabungnya Yamaha dan Renault secara Internasional maka Indonesia pun dijalinlah kerjasama antara Motorindo yang telah didirikan 14 Febuari 2001, sejarah Yamaha Indonesia mencatat terbentuknya PT Lautan Teduh Interniaga (LTI) sebagai agen tunggal dan suku cadang yang baru.

4.1.5 Visi dan Misi PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung

Visi

- a. Menjadikan perusahaan yang memiliki manajemen terbaik dan terpercaya dalam bisnis sepeda motor Yamaha di Lampung dengan tingkat keuntungan yang optimal.

Misi

- a. Menjadikan Yamaha sebagai pemimpin pasar sepeda motor di Lampung.
- b. Memberikan pelayanan terbaik untuk menciptakan kepuasan konsumen .
- c. Memperkuat kolaborasi dengan dealer resmi dan lembaga pembiayaan melalui kerja sama yang saling menguntungkan.
- d. Mengutamakan Profesionalisme dan team work untuk oprasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek.
- e. Mengembangkan keahlian karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sasaran Jangka Panjang

1) Bidang Pemasaran

Memiliki manajemen pemasaran yang handal, serta strategi dan taktik pemasaran yang efektif dan efisien serta dapat mengantisipasi perubahan pasar.

2) Bidang Keuangan

Memiliki manajemen pengelolaan dana modal kerja yang efisien.

3) Bidang Logistik

Memiliki manajemen logistic yang efisien dan tepat waktu.

4) Bidang Akuntansi

Memiliki system control yang baik serta laporan yang akurat dan tepat waktu.

5) Bidang Sumber Daya Manusia

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, jujur dan berdisiplin tinggi.

6) Bidang Sistem

Memiliki system kerja dan system computer serta system informasi yang efektif dan efisien.

Motto

a. Jujur

Jujur merupakan sikap positif yang paling mendasar bagi setiap umat manusia dikehidupannya sehari-hari dalam bermasyarakat. Demikian pula dilingkungan PT Lautan Teduh Interniaga, setiap karyawan harus bersikap jujur dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.

b. Disiplin

Disiplin merupakan fondasi yang utama dalam segala bidang aktivitas manusia dalam mencapai kesuksesan. Karyawan Lautan Teduh Interniaga harus berdisiplin tinggi untuk mencapai kesuksesan pribadinya dan perusahaannya.

c. Ahli

Dunia berkembang pesat, terjadi perubahan ilmu dan teknologi yang cepat dalam segala bidang. Terutama dalam bidang bisnis, persaingan usaha semakin ketat. Untuk dapat mengikuti perkembangan dunia bisnis serta mengantisipasi perubahan.

4.1.5 Struktur Organisasi

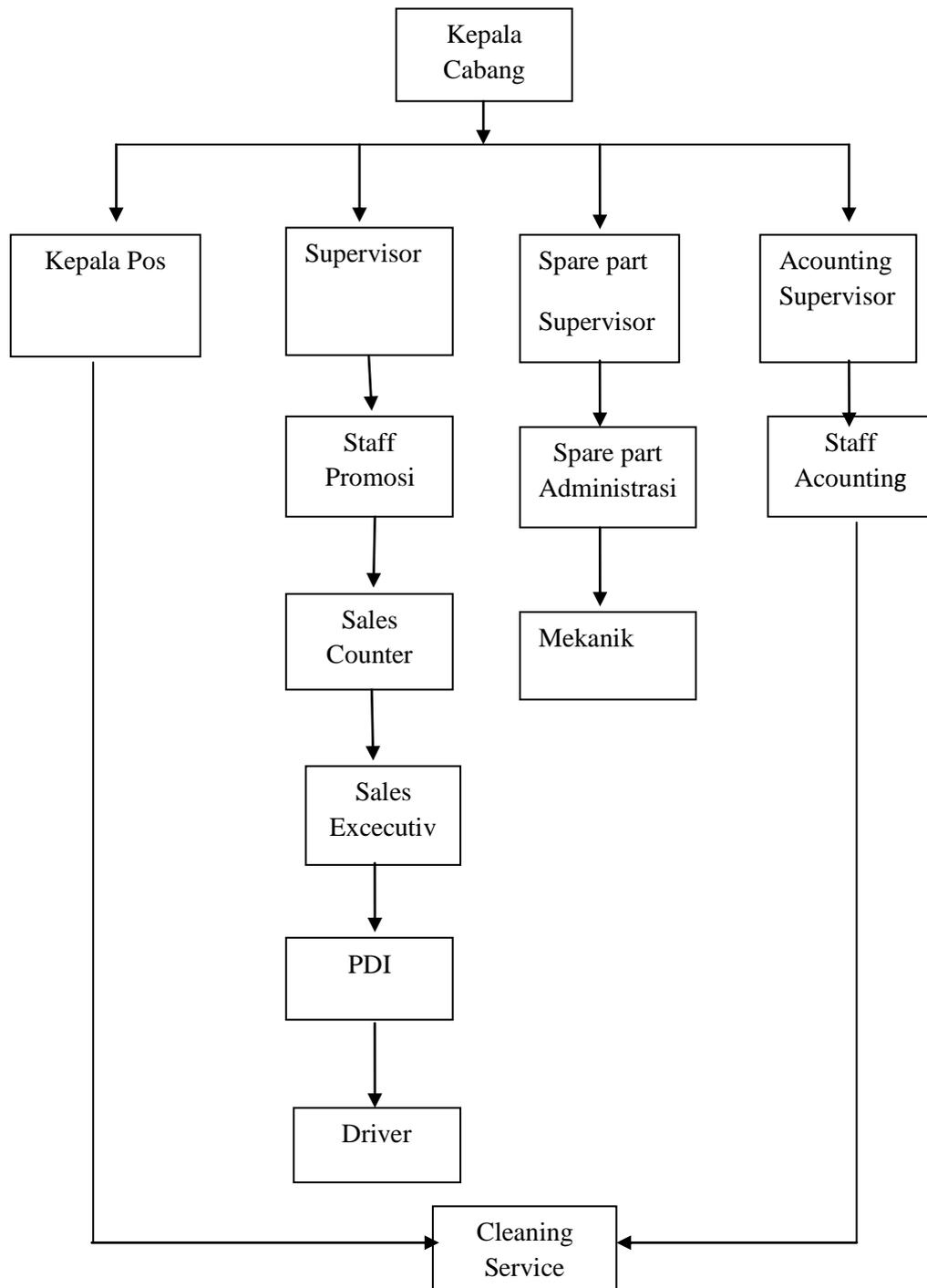
Di dalam perusahaan terdapat tata kerja dan pembagian kerja untuk mempermudah tercapainya suatu sistem organisasi yang efektif. Organisasi merupakan suatu kerja sama dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Struktur organisasi merupakan sistem pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari tiap-tiap atau bagian yang terdapat dalam suatu organisasi yang jelas maka karyawan akan memahami tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan. Struktur organisasi perusahaan di susun atas dasar kegiatan dari setiap fungsi-fungsi, sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Adapun bagian struktur organisasi PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung sebagai berikut :

1. Spare part Supervisor
2. Accounting Supervisor
3. Staff Promosi
4. Staff Accounting
5. Kepala Cabang
6. Supervisor
7. Kepala pos
8. pare part Administrasi
9. Sales Counter
10. Mekanik
11. Sales Excecutive
12. PDI
13. Driver
14. Cleaning Service

Adapun Struktur organisasi PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung adalah seperti berikut :



Sumber: PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung, 2017

4.1.6 Pembagian Tugas

Struktur organisasi masing-masing bagian PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung berdasarkan job Description Manager dari tiap-tiap divisi sebagai berikut :

1). Kepala Cabang

- a. Merancang dan melakukan kegiatan pemasaran , merumuskan strategi dan mengordinir kegiatan promosi dan branding.
- b. Mencapai target penjualan motor perjaringan, pertipe total jaringan dan target spare part dan jaringan intern.
- c. Memutuskan alokasi dengan persetujuan manager.
- d. Mengusulkan program marketing sesuai kondisi pasar.
- e. Mengajukan Fixed dan Forescesting Order.
- f. Mengumpulkan market Information.
- g. Membuat anggaran biaya program-program marketing untuk di diskusikan dengan Sales.
- h. Mengumpulkan dan menganalisa Market information.
- i. Membuat Market Planing
- j. Menganalisa data penjualan terhadap pencapaian target bulanan, target oprasi dan target .
- k. Menjaga hubungan dengan Principal, Finance, Company dan relasi terkait.
- l. Evaluasi prestasi – konduite jajaran staff dalam bagiannya.
- m. Menyetujui promosi mutasi karyawan dalam bagian penjualan.
- n. Membuat, mengusulkan, menyiapkan rencana pengembangan perusahaan.

- o. Mengawasi dan melaksanakan sistem prosedur yang sudah ditetapkan.
- p. Menerapkan kultur organisasi berorientasi pada prestasi dan belajar.

2) Kepala Pos

- a. Mencapai target penjualan motor perjaringan, pertipe total jaringan dan target spare part dan jaringan intern.
- b. Memutuskan alokasi dengan persetujuan Kepala Cabang.
- d. Mengusulkan program marketing sesuai kondisi pasar.
- e. Mengajukan Fixed dan Forescesting Order.
- f. Mengumpulkan market Information.
- g. Membuat anggaran biaya program-program marketing untuk di diskusikan dengan Sales.
- h. Menganalisa data penjualan terhadap pencapaian target bulanan, target oprasi dan target .
- i. Menjaga hubungan dengan Principal, Finance, Company dan relasi terkait.

3) Supervisor

- a. Membuat kebijakan dan di antara para staff pelaksana rutinitas di lapangan.
- b. Melakukan supervisi terhadap pada staff pelaksana rutinitas aktivitas sehari-hari.
- c. Mencapai target penjualan motor perjaringan dan pertipe.

4) Spart part Supervisor

- a. Penyediaan barang, pengendalian persediaan suku cadang dan keperluan Overhaul.
- b. Pengendalian Spare part bermasalah.
- c. Perencanaan kebutuhan stock Spare part.
- d. Mengarahkan bengkel resmi Yamaha untuk berkerja sesuai standar Policy Yamaha.
- e. Menagrahkan bengkel resmi Yamaha untuk berkerja sesuai 3 S.
- d. Membuat data jaringan resmi.
- f. Mengidentifikasi dan menindak lajuti permasalahan bengkel resmi Yamaha.
- g. Membuat dan merekap laporan bengkel.
- h. Melaksanakan Training- training untuk bagian Mekanik .
- i. Mencapai target perusahaan.

5) Accounting Supervisor

- a. Memastikan vertikasi dan finalisasi setiap entri jurnal keuanga harian perusahaan.
- b. Menyiapkan laporan perputaran cash, laporan pajak perusahaan, dan laporan keuangan.

6) Staff Promosi

- a. Mendesign, menetapkan, dan mengatur segala promosi.

- b. Menjalin layanan pelanggan via media online.
- c. Melaksanakan dan membangun relationship dengan konsumen.
- d. Mengatur, menetapkan dan menjalankan kegiatan-kegiatan dan event-event.
- e. Mengelola pemanfaatan dana untuk divisi promosi media .

7) Staff Accounting

- a. Bertanggung jawab masalah keuangan
- b. Mengaudit keuangan perusahaan di lakukan oleh tim audit di luar perusahaan.

8) Spare part Administrasi

- a. Bertanggung Jawab atas penerimaan dan pembayaran customer untuk jasa spare part.
- b. Pendataan stock spare part atas data fisik dan data administrasi spare part.
- c. Up date atas stock spare part.
- d. Menyediakan kebutuha spare part yang diperlukan oleh mekanik.
- e. Memberikan rincian harga dan ongkos jasa secara pasti.

9) Sales Counter

- a. Melayani Costumer dengan melakukan costumer service.
- b. Menghubungi costumer, menerima costumer dan membuat sales memo.
- c. Memperkenalkan produk baru .
- d. Mencapai target penjualan.

e. Melayani pengambilan STNK , BPKB dan PLAT customer.

10) Mekanik

a. Melaksanakan pemeliharaan, dan perbaikan ringan.

b. Mau mendengarkan keluhan konsumen.

c. Selalu memberi alternatif perbaikan dan komunikatif, edukatif.

d. Memberikan rincian harga dan ongkos jasa secara pasti.

e. Menyerahkan sparepart yang rusak dan kemasan komponen baru.

f. Pengecekan hasil pekerjaan dan garansi.

11) Sales Executive

a. Aktif mencari target.

b. Merekap data hasil penjualan.

c. Menjamin kepuasan pelanggan.

d. Mencari mitra kerja (Mediator)

e. Menyusun strategi lanjutan dan melakukan data prospek.

12) PDI

a. Penyetelan mesin sesuai dengan spek sebelum di kirim ke customer.

b. Pengisian bahan bakar, dan pengecekan tekanan angin sepeda motor.

c. Membuat laporan cacat .

d. Pendataan stock spare part atas data fisik Sepeda motor.

13) Driver

- a. Mengemudikan mobil dan melayani costumer dalam pengiriman sepeda motor.
- b. Melakukan bongkar muat sepeda motor.
- c. Menjaga dan memastikan kendaraan perusahaan dalam keadaan baik.

14) Cleaning Service

- a. Membersihkan dan merapikan meja, kursi, komputer dan perlengkapan lainnya.
- b. Membersihkan kamar mandi dan lantai.
- c. Menyediakan minuman untuk costumer.
- d. Melayani permintaan fotokopi.
- e. Mengambil dan membereskan gelas minum dan perlengkapan lainnya.
- f. Melaksanakan tugas tertentu sesuai permintaan karyawan.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi berdasarkan karakteristik responden dilakukan untuk mendeskripsikan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, jabatan serta tingkat pendidikan yang dimiliki responden. Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung dengan sampel sebanyak 43 orang. Untuk meningkatkan subyektifitas dalam penelitian ini penelitian difokuskan kepada 41 responden karena tidak mengikut sertakan

Kepala cabang dan peneliti. Sehingga total yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak menjadi 41 responden.

Dalam penelitian ini masing-masing responden diminta untuk mengisi empat item pertanyaan dalam kuesioner yang memuat data tentang variabel Disiplin pegawai (X^1), Kompensasi (X^2), Pengembangan Karir (X^3) dan Kinerja Pegawai (Y), Pada setiap kuesioner terdapat 5 (Lima) item pertanyaan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan data yang telah dikumpulkan. Adapun karakteristik responden penelitian dapat di jelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 8. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	28	68
Perempuan	13	31
Jumlah	41	100

Sumber : Data Kuesioner di olah, 2018.

Data tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada bagian PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung sebagai berikut : Pegawai berjenis kelamin laki-laki lebih dominan yaitu sebesar 68 % atau sebanyak 28 orang responden, sedangkan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 persen atau sebanyak 13 orang responden.

Dari data di atas maka dapat di tarik kesimpulan dominasi pegawai laki-laki dijadikan kekuatan pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung, dimana lingkup pekerjaan memang memerlukan pegawai yang dapat bekerja secara ekstra dalam melaksanakan tugas lapangan dan pemeliharaan.

4.3.2 Deskripsi Responden berdasarkan kelompok umur.

Tabel 9. Deskripsi Responden berdasarkan kelompok umur.

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
<30	28	68
30-40	5	12
41-50	5	12
>50	3	7
Jumlah	41	100

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2018.

Data tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur dapat dijelaskan sebagai berikut: Pegawai dengan usia < 30 tahun sebanyak 68 % atau 28 orang responden , Pegawai dengan usia 30-40 tahun sebanyak 12 % atau 5 orang responden , Pegawai dengan usia 41-50 tahun sebanyak 12 % atau 3 orang responden dan Pegawai dengan usia >50 sebanyak 7 % atau 3 orang responden.

Dari data tersebut di atas responden di dominasi pegawai yang berusia <30. Dari hasil ini dapat disimpulkan kondisi responden pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung mayoritas memiliki komposisi pegawai dengan usia produktif sehingga ini dapat menjadi kekuatan guna mendukung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan peningkatan kinerja yang optimal dan mencapai target yang diinginkan.

4.3.3 Deskripsi responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Tabel 10. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
S1	24	58
Diploma	2	4
SLTA	15	36
Jumlah	41	100

Sumber : Data Kuesioner di olah ,2018.

Data tabel di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung sebagai berikut : Pegawai dengan Tingkat Pendidikan dengan Strata 1(S1) sebanyak 58 % atau 24 orang responden, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 % atau 2 orang responden, dan tingkat pendidikan SMP-SMA/Sederajat 36 % atau 15 orang responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan responden pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1) paling dominan. Meskipun tingkat pendidikan Sarjana, perhatian terhadap pendidikan pegawai harus terus di tingkatkan karena peningkatan tingkat pendidikan baik secara formal maupun non-formal maupun kelemahan, karena apabila tidak dikendalikan terlebih pada kesempatan peningkatan karir pegawai itu sendiri yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan motivasi dalam bekerja.

4.3.4 Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 11. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
< 1 Tahun	10	24
1-5 Tahun	29	70
6 -10 Tahun	2	4
Jumlah	41	100

Sumber : Data Kuesioner di olah ,2018.

Data tabel di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan Masa kerja pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung sebagai berikut : Pegawai dengan Masa kerja selama < 1 tahun sebanyak 24 % atau 10 orang responden, masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 70 % atau 29 orang responden, dan masa kerja selama 6-10 tahun sebanyak 4 % atau 2 orang responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan responden pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung dengan masa kerja selama 1-5 tahun lebih dominan. Dalam hal ini pegawai mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai tercapainya tujuan perusahaan.

4.4 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 12. Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin pegawai (X^1).

No	Pertanyaan	Frekuensi				
		STS(%)	TS(%)	R(%)	S(%)	SS(%)
A. Disiplin waktu						
1	Perusahaan tempat saya bekerja, Apakah anda selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	1	30	0	10	0
2	Apakah anda selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	12	0	27	2
B. Taat pada aturan perusahaan						
3	Perusahaan tempat saya berkerja, Apakah anda sering menunda-nunda waktu kerja	0	0	0	36	5
4	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai kerja.	0	0	0	31	10
C. Tanggung Jawab						
5	Perusahaan tempat saya berkerja, Saya menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan atauran yang berlaku.	3	10	0	25	3

6	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	0	24	1	15	1
D Sikap dan perilaku						
7	Perusahaan tempat saya berkerja Saya bersedia melepas jabatan jika tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik.	0	2	0	39	0
8	Apakah anda sering menyelesaikan tugas tepat waktunya.	0	27	0	14	0

Sumber : Data kuesioner di olah, 2018

Berdasarkan hasil dari jawaban responden variabel disiplin pegawai (X^1) di atas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat tidak setuju oleh pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung “ adalah Saya menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku” sebanyak 3% sangat tidak setuju, pernyataan tidak setuju “Apakah anda selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.” sebanyak 30% tidak setuju, pernyataan ragu “Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab” sebanyak 1% ragu, pernyataan setuju” Saya bersedia melepas jabatan jika tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik” sebanyak 39% setuju dan pernyataan sangat setuju “Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai kerja” sebanyak 10% sangat setuju.

Tabel 13. Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X^2)

No	Pertanyaan	Frekuensi				
		STS(%)	TS(%)	R(%)	S(%)	SS(%)
A. Upah dan Gaji						
1	Perusahaan tempat saya bekerja, Gaji yang diterima sesuai harapan	0	6	14	23	12
B. Insentif						
2	Insentif yang diberikan Bonus yang di berikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.	0	40	0	0	1
3	Tunjangan yang diterima sesuai harapan.	0	25	1	15	0
C. Tunjangan						
4	Tunjangan yang diberikan Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan	3	34	0	3	1
D Fasilitas						
5	Fasilitas yang di berikan Perusahaan memperlihatkan pemenuhan kebutuhan fasilitas yang diberikan perusahaan.	20	21	0	0	0

Sumber : Data kuesioner di olah, 2018

Berdasarkan hasil dari jawaban responden variabel disiplin kompensasi (X^2) di atas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat tidak setuju oleh pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung “Perusahaan memperlihatkan pemenuhan kebutuhan fasilitas yang diberikan perusahaan” sebanyak 20% sangat tidak setuju, pernyataan tidak setuju “Gaji yang di terima sesuai harapan” sebanyak 40 % tidak setuju, pernyataan ragu “Tunjangan yang diterima sesuai harapan” sebanyak 1% ragu, pernyataan setuju” Tunjangan yang diterima sesuai harapan” sebanyak 15 % setuju dan pernyataan sangat setuju

“Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan” sebanyak 1 % sangat setuju.

Tabel 14. Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan karir (X³)

No	Pertanyaan	Frekuensi				
		STS(%)	TS(%)	R(%)	S(%)	SS(%)
A. Peningkatan kemampuan						
1	Perusahaan tempat saya bekerja, Apakah prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karyawan.	0	0	0	38	3
2	Apakah kesempatan untuk pengembangan karir terbuka untuk semua karyawan.	0	0	2	38	1
B. Kepuasan kerja						
3	Perusahaan tempat saya berkerja Apakah kerja sama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik.	0	0	0	41	0
4.	Apakah kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir	0	8	1	30	2
5.	Apakah peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan.	2	5	1	32	1
6	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya.	0	3	3	25	10

Berdasarkan hasil dari jawaban responden variabel disiplin pengembangan karir (X^3) di atas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat tidak setuju oleh pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung “Apakah peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan ” sebanyak 2 % sangat tidak setuju, pernyataan tidak setuju “Apakah kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir ” sebanyak 8 % tidak setuju, pernyataan ragu “Apakah kesempatan untuk pengembangan karir terbuka untuk semua karyawan ” sebanyak 2 % ragu, pernyataan setuju” Apakah kerja sama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik” sebanyak 41 % setuju dan pernyataan sangat setuju “Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya” sebanyak 10 % sangat setuju.

Tabel 15. Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Frekuensi				
		STS(%)	TS(%)	R(%)	S(%)	SS(%)
A. Kualitas						
1	Perusahaan tempat saya bekerja, Apakah anda setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja.	5	15	1	20	0
2	Apakah anda setuju dibutuhkan ketelitian dan kerapian dalam kinerja anda.	0	1	0	35	5
B. Kuantitas						
	Perusahaan tempat saya berkerja	0	20	0	20	1

3	Apakah anda bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
C. Ketepatan waktu		0	32	0	6	3
	Perusahaan tempat saya bekerja					
4	Apakah anda berkerja sesuai dengan waktu bekerja yang di Tentukan perusahaan.					
5	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	0	30	0	10	1
6	Apakah anda berkerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerhja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik.	0	15	0	25	1

Sumber : Data kuesioner di olah 2018

Berdasarkan hasil dari jawaban responden variabel kinerja pegawai (Y) di atas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat tidak setuju oleh pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung “Apakah anda setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja” sebanyak 5 % sangat tidak setuju, pernyataan tidak setuju “Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan ” sebanyak 35 % tidak setuju, pernyataan ragu “Apakah anda setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja ” sebanyak 1 % ragu, pernyataan setuju” Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang di hadapi” sebanyak 38 % setuju dan pernyataan sangat setuju “Apakah anda setuju

dibutuhkan ketelitian dan kerapihan dalam kinerja anda” sebanyak 5 % sangat setuju.

4.5 Uji Persyaratan instrumen

Uji persyaratan instrumen penelitian dibagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Adapun hasil uji validitas dan uji realibilitas akan diuraikan secara lengkap dengan sebagai berikut :

4.5.1 Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner perlu dilakukan uji validitasnya. Uji validitas berfungsi untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket atau kuesioner yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas *Product Moment Pearson Correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setelah uji validitas Uji validitas *Product Moment Pearson Correlation* dilakukan maka berlaku ketentuan sebagai berikut ini :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini uji validitas instrumen penelitian di lakukan dengan menggunakan program SPSS 2.0. Hasilnya adalah 8 item pernyataan yaitu terkait dengan variabel disiplin pegawai (X^1), 5 item pernyataan yaitu terkait dengan variabel kompensasi (X^2), 6 item pernyataan yaitu terkait dengan variabel pengembangan karir (X^3), dan 6 item pernyataan yaitu terkait dengan variabel kinerja pegawai (Y) yang disimpulkan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Kesimpulanya adalah seluruh butir atau item pernyataan di dalam penelitian dari masing-masing variabel yang di gunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan memenuhi unsur validitas. Dengan demikian, instrumen penelitian dalam penelitian ini bersifat valid.

Tabel 16. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Pegawai (X^1)	1	0,479	0,308	Valid
	2	0,600	0,308	Valid
	3	0,635	0,308	Valid
	4	0,651	0,308	Valid
	5	0,545	0,308	Valid
	6	0,758	0,308	Valid

	7	0,529	0,308	Valid
	8	0,445	0,308	Valid
Kompensasi (X²)	9	0,372	0,308	Valid
	10	0,405	0,308	Valid
	11	0,339	0,308	Valid
	12	0,605	0,308	Valid
	13	0,549	0,308	Valid
Pengembangan Karir (X³)	14	0,653	0,308	Valid
	15	0,541	0,308	Valid
	16	0,730	0,308	Valid
	17	0,474	0,308	Valid
	18	0,598	0,308	Valid
	19	0,747	0,308	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	20	0,643	0,308	Valid
	21	0,625	0,308	Valid
	23	0,671	0,308	Valid
	24	0,544	0,308	Valid
	25	0,355	0,308	Valid
	26	0,441	0,308	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2016

4.5.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel yang terdapat dalam kuesioner atau angket dengan menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dikatakan reliabel
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel

Berdasarkan hasil uji realibilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS 2.0, diketahui bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin pegawai (X^1), yang terdiri dari 8 butir pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,711 selanjutnya yaitu variabel kompensasi (X^2), yang terdiri dari 5 butir pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,109 selanjutnya yaitu variabel pengembangan karir (X^3), yang terdiri dari 6 butir pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,691 dan kinerja pegawai (Y), yang terdiri dari 6 butir pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,561.

Tabel 17. Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin Pegawai (X¹)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	8

Sumber : Hasil Penelitian , 2018

Tabel 18. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X²)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,109	5

Sumber : Hasil Penelitian , 2018.

Tabel 19. Hasil Uji Realibilitas Pengembangan Karir (X³)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	6

Sumber : Hasil Penelitian , 2018.

Tabel 20. Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,561	6

Sumber : Hasil Penelitian , 2018.

4.7 Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket atau kuesioner selanjutnya di analisis dengan menggunakan pendekatan yaitu analisis regresi. Analisis regresi adalah suatu cara atau teknik untuk mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik dalam hubungan yang fungsional. Oleh karena itu, analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda maka pada prinsipnya analisis tersebut ingin mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dengan mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain.

Dengan melihat hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS 2.0 maka didapatkan hasil sebagai mana diuraikan sebagai berikut :

Tabel 21. Perhitungan Coefficients

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai Beta
Konstata	4,472	
Disiplin Pegawai (X^1)	,163	,206
Kompensasi (X^2)	,731	,634
Pengembangan Karir (X^3)	,051	,025

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan hasil pada tabel diatas maka diperoleh hasil persamaan regresinya yaitu :

$$Y=24,694 + -0,164 +0,164 X1 + -0,005 X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a. Koefisien Konstata

Koefisien konstata disebut juga variabel terikat dan dalam penelitian ini disebut sebagai variabel kinerja pegawai (Y). Variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,472 satu satuan jika jumlah variabel disiplin pegawai (X^1), kompensasi (X^2), dan Pengembangan karir (X^3) sama dengan 0 atau jika kedua variabel bebas tersebut tidak dikerjakan sama sekali.

b. Koefisien Disiplin pegawai (X^1)

Jika jumlah disiplin pegawai naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,163 satu satuan.

c. Koefisien kompensasi (X^2)

Jika jumlah kompensasi naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,731 satu satuan.

d. Koefisien Pengembangan karir (X^2)

Jika jumlah pengembangan karir naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,051 satu satuan.

Selanjutnya dengan memperhatikan nilai beta sebagaimana diuraikan pada tabel di atas, dimana nilai beta variabel disiplin pegawai (X^1) sebesar 0,206 selanjutnya nilai beta variabel kompensasi (X^2) sebesar 0,634 dan nilai beta variabel pengembangan karir (X^3) sebesar 0,025 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Berdasarkan pada hasil model summary sebagaimana diuraikan di tabel 22 di sebutkan bahwa nilai R square dari variabel disiplin pegawai (X^1), kompensasi (X^2), dan pengembangan karir (X^3), terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,546 Itu artinya, variabel disiplin pegawai (X^1), kompensasi (X^2), dan pengembangan karir (X^3) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 73,9 % dan sisanya sekitar 26,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 22. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.509	2.646

a. Predictors: (Constant), X^3 , X^2 , X^1

Sumber :Hasil Penelitian, 2018

Selanjutnya, nilai R menunjukkan arah hubungan antara disiplin pegawai (X^1), kompensasi (X^2), pengembangan karir (X^3) dan kinerja pegawai (Y) adalah positif artinya apabila nilai disiplin pegawai (X^1), kompensasi (X^2), pengembangan karir (X^3) naik maka nilai kinerja pegawai (Y) pun akan meningkat. Atau dengan kata lain, antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki korelasi yang positif.

Apabila mengacu pada pendapat sugiyono (2014:p.287) terkait interpretasi koefisien korelasi maka nilai koefisien korelasi dengan nilai 0,739 sejatinya masuk dalam interval koefisien 0,200 – 0,799 yang dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin pegawai (X^1), kompensasi (X^2), dan pengembangan karir (X^3) secara bersama – sama memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 23. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:p.287)

4.7 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian ini di terima atau di tolak maka perlu dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut. Berikut ini akan diuraikan hasil uji t dan hasil uji F dengan menggunakan SPSS 2.0 dengan sebagai berikut :

4.7.1 Hasil Uji t

Uji t dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t hitung dan nilai t tabel

- a. Jika nilai $t^{\text{hitung}} >$ nilai t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $t^{\text{hitung}} <$ nilai t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Berdasarkan nilai signifikan t hasil output SPSS

a. Jika nilai signifikan (Sig) $t > 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai signifikan (Sig) $t > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS diperoleh data bahwa t^{hitung} dari variabel disiplin pegawai terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 1,708 Selanjutnya bahwa t^{hitung} dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 5,229 dan bahwa t^{hitung} dari variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,219 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Tabel 24. Hasil Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,472	6,098		,733	,468
1 X1	,163	,096	,206	1,708	,096
X2	,731	,140	,634	5,229	,000
X3	,051	,233	,025	,219	,828

a. Dependent Variable Y

Sumber : Hasil Penelitian , 2018.

4.7.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada berpengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dalam uji F sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel}

a. Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Berdasarkan nilai signifikan F hasil output SPSS

a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil Uji F, didapatkan hasil nilai F_{hitung} antara variabel disiplin pegawai, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 4,389 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 Adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan Disiplin pegawai, Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan Disiplin pegawai, Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

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

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

Atau

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho diterima

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan table 25. maka diperoleh F_{hitung} adalah 14.813 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 55 - 3 = 51$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3.18. Dengan demikian F_{hitung} 14,813 > F_{tabel} 3.18 atau sig 0.000 < 0.05 hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin pegawai, Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Tabel 25. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	311,248	3	103,749	14,813	.000 ^b
	Residual	259,143	37	7,004		
	Total	570,390	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X³, X², X¹

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis baik dengan menggunakan uji t maupun uji F sebagaimana tersebut diatas serta memperhatikan hasil uji regresi berganda yang telah dilakukan maka berikut ini adalah hal-hal yang perlu di sampaikan dengan lebih rinci lagi terhadap hasil-hasil tersebut :

4.5.1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari faktor disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung . Hal ini terbukti dari hasil uji t bahwa disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 17,08 atau 17,08 % sedangkan sisanya sebesar 83,2 % dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin pegawai yang diterapkan di PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik. Dengan demikian Disiplin pegawai harus ditingkatkan agar dapat mempengaruhi Kinerja pegawai dan mencapai kinerja perusahaan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin pegawai. Adanya pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai , disiplin pegawai dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh timbal balik. Disiplin pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja pegawai dapat meningkatkan disiplin pegawai, sebab kinerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki disiplin

yang baik akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara giat, cepat, baik dan rasa tanggung jawab serta tepat waktu.

4.5.2 Kompensasi (X^2) Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari faktor kompensasi terhadap Kinerja pegawai PT Lautan Teduh interniaga di Bandar Lampung. Hal ini terbukti dari hasil uji t bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 52,99 atau 52,99 % sedangkan sisanya sebesar 48,1 % dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterapkan di PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik. Dengan demikian kompensasi harus ditingkatkan agar dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan mencapai kinerja perusahaan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh timbal balik. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja pegawai dapat meningkatkan kompensasi pegawai, sebab kinerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja dan rasa puas. Pegawai yang memperoleh kompensasi sesuai yang di harapkan akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara giat, cepat dan baik.

4.5.3 Pengembangan Karir (X^3) Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari faktor pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai PT Lautan Teduh interniaga di Bandar Lampung. Hal ini terbukti dari hasil uji t bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,219 atau 21,9 % sedangkan sisanya sebesar 79,1 % dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang diterapkan di PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik. Dengan demikian pengembangan karir harus ditingkatkan agar dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan mencapai kinerja perusahaan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir . Adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh timbal balik. Pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja pegawai dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai, sebab kinerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja dan rasa puas. Pegawai yang memiliki pengembangan karir maka akan memiliki prestasi kerja yang baik sesuai yang di harapkan dan akan lebih giat dalam pekerjaannya.

4.5.4 Pengaruh Kinerja Pegawai (Y) terhadap Disiplin pegawai (X^1), Kompensasi (X^2), dan Pengembangan karir (X^3).

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan. Dari uji Tabel Anova dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari faktor Disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung. Hal ini terbukti t bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap didiplin pegawai, kompensasi dan pengembangan karir sebesar 4,472 Dengan demikian $F_{hitung} 4,472 > F_{tabel} 1.38$ atau $sig 0.000 < 0.05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai terhadap Disiplin pegawai, kompensasi, dan pengembangan karir pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai, kompensasi dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Lauatan Teduh Interniaga di Bandar Lampung. Terdapat pengaruh disiplin pegawai, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai mengandung arti bahwa semakin baik disiplin pegawai, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama, maka kinerja pegawai pun akan semakin membaik pula.

4.5.5 Peneliti menemukan temuan baru dari penelitian sebelumnya

Yaitu : a. Elvi Lastriani(2014) ,melakukan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuesioner dan

wawancara, metode pada penelitian ini menggunakan Random sampling dengan rumus slovin, Populasi dalam penelitian ini sebanyak 134 responden dengan sampel berjumlah 80 responden . Analisis menggunakan regresi sederhana, hasil penelitian menyatakan Disiplin pegawai berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi sebesar 73,9 % dan sisanya sekitar 26,1 % sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 43 responden namun kepala cabang dan peneliti tidak di jadikan sampel sehingga hanya 41 responden. Dan analisis menggunakan regresi berganda, hasil penelitian menyatakan disiplin pegawai berpengaruh signifikan . Hasil dari penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variabel X (Disiplin pegawai terhadap variabel Y), sebesar 17,08 % dan 83,02 % sisanya dipengaruhi variabel lain yang di teliti dalam penelitian ini.

b. Edy Nugroho (2013), melakukan penelitian dengan mengetahui kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Alat yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda, Hasil dari penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variabel X (Kompensasi terhadap variabel Y), sebesar 57,6% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain. Sedangkan pada penelitian ini kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sama halnya menggunakan metode kuantitatif, Alat yang digunakan regresi linier berganda, Hasil dari penelitian ini yaitu sebesar 52,29 % dan 47,1 % sisanya dipengaruhi variabel lain yang di teliti dalam penelitian ini.

c. Nailly El Muna (2013), melakukan penelitian dengan mengetahui pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Alat yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda, Hasil dari penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variabel X (Pengembangan karir terhadap variabel Y), sebesar 85,5 % dan sisanya 14,5 % ditentukan oleh variabel lain. Sedangkan pada penelitian ini pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sama halnya menggunakan metode kuantitatif, Alat yang digunakan regresi linier berganda, Hasil dari penelitian ini yaitu sebesar 0,219 % dan 0,791 di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.