

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Operasional

PT Sekawan Intiplast merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri plastik, memproduksi berbagai macam produk plastik, terutama untuk pengemasan. PT Sekawan Intiplast didirikan di Indonesia pada tahun 1970. Awalnya, perusahaan ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan pasar dalam negeri akan produk plastik berkualitas tinggi dan ramah lingkungan.

Perusahaan ini fokus pada pembuatan produk plastik seperti wadah kemasan. Sejalan dengan perkembangan industri plastik di Indonesia, PT Sekawan Intiplast memperluas produksinya dan mulai memperkenalkan berbagai produk inovatif yang mampu bersaing dengan produk serupa di luar negeri.

Pada tahun-tahun berikutnya, PT Sekawan Intiplast mencapai pertumbuhan signifikan baik dari kapasitas produksi, jaringan distribusi, maupun pangsa pasar. Perusahaan terus berinovasi dalam produksi produk plastik berkualitas tinggi dan tetap setia pada komitmennya terhadap kepuasan pelanggan dan tanggung jawab terhadap lingkungan.

Sekawan Intiplast tidak hanya memperluas pasar dalam negeri, namun juga mulai merambah pasar internasional. Produk-produknya digunakan di banyak industri termasuk otomotif, makanan dan minuman, dan produk konsumen lainnya. Selain itu, perusahaan telah meningkatkan kapasitas produksinya dengan memasang mesin terkini dan memperkenalkan teknologi terkini dalam proses produksi plastiknya.

Salah satu keunggulan PT Sekawan Intiplast adalah komitmennya terhadap kualitas produk dan standar lingkungan. Perusahaan memiliki sistem kendali mutu yang ketat dan menggunakan bahan baku plastik ramah lingkungan. PT Sekawan Intiplast juga berupaya mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dengan menerapkan metode produksi yang lebih berkelanjutan dan efisien.

PT Sekawan Intiplast senantiasa berupaya melakukan inovasi dalam pengembangan produk plastik. Teknologi produksi yang digunakan perusahaan ini

berkembang pesat dan menggunakan mesin-mesin modern yang memungkinkan produksi massal dengan kualitas tinggi.

Perusahaan juga terus melakukan penelitian dan pengembangan produk plastik yang lebih ramah lingkungan, seperti penggunaan plastik daur ulang dan pengurangan penggunaan bahan kimia berbahaya dalam proses pembuatannya.

Gambar 4. 1 Perusahaan PT Sekawan Intiplast



4.2. Deskriptif Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan responden adalah karyawan PT Sekawan Intiplast. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 55 karyawan dengan karakteristik menurut usia dan jenis kelamin, hasil pengumpulan data atau jawaban kuesioner yang disebarkan seluruhnya telah terisi dan hasilnya seperti tabel berikut :

a) Usia Responden

Berikut adalah usia responden :

Tabel 4. 1 Usia Responden

<i>No</i>	<i>Umur</i>	<i>Jumlah Responden</i>	<i>Presentase</i>
1	23-29	39	70,9 %
2	30-40	13	23,6 %
3	41-55	3	5,5 %

Jumlah	55	100%
---------------	----	------

Sumber : Olah Data SPSS

Jumlah responden berdasarkan usia terdiri atas responden umur 23-29 sebanyak 70,9 % lebih banyak daripada responden diatas 29 keatas 23,6 % dan 5,5 %.

b) Jenis Kelamin

Berikut adalah Jenis Kelamin responden :

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Presentasi</i>
<i>Laki-Laki</i>	32	58,2 %
<i>Perempuan</i>	23	41,8 %
<i>Total</i>	55	100 %

Sumber : Olah data SPSS

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, terdiri atas responden laki-laki sebanyak 58,2% dan responden perempuan sebanyak 41,8%.

4.3. Teknik Analisa Data dan Penguji Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas dan Realibitas

a) Uji Validitas

Memurut Rumengan (2013:83) validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukuran itu mengukur apa yang akan diukur. Jika peneliti akan mengukur apa yang akan diukur menggunakan kuesioner, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sesuatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Setelah mellslui proses pengolahan data dengan program SPSS versi 30.0 *release*, maka hasil uji validitas tentang variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Correlation</i>	<i>r-Table</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Kepemimpinan Transaksional (X1)</i>	X1.1	0,918	0,2656	VALID
	X1.2	0,851	0,2656	VALID
	X1.3	0,788	0,2656	VALID
	X1.4	0,823	0,2656	VALID
<i>Motivasi Kerja (X2)</i>	X2.1	0,828	0,2656	VALID
	X2.2	0,833	0,2656	VALID
	X2.3	0,756	0,2656	VALID
	X2.4	0,910	0,2656	VALID
<i>Kedisiplinan Kerja (X3)</i>	X3.1	0,874	0,2656	VALID
	X3.2	0,872	0,2656	VALID
	X3.3	0,849	0,2656	VALID
	X3.4	0,895	0,2656	VALID
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Y1	0,831	0,2656	VALID
	Y2	0,876	0,2656	VALID
	Y3	0,849	0,2656	VALID
	Y4	0,753	0,2656	VALID

Sumber : Olah data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai kepemimpinan transaksional (X1) ,motivasi kerja (X2) , kedisiplinan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,2656 maka dinyatakan bahwa semua butir pernyataan atau indikator dalam variabel kepemimpinan transaksional (X1) ,motivasi kerja (X2), kedisiplinan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b) Uji Realibitas

Uji realibitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengukuran realibitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Croanbach

Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005). Setelah dilakukan uji validitas dan mengeliminasi pernyataan dari indikator yang tidak valid maka dilakukan uji reliabilitas yang menghasilkan nilai cronbach alpha sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Uji Realibitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Koefisien Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Kepemimpinan Transksional (X1)</i>	0,929	0,60	Reliabel
<i>Motivasi Kerja (X2)</i>	0,935	0,60	Reliabel
<i>Kedisiplinan Kerja (X3)</i>	0,930	0,60	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,933	0,60	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS

Dari tabel uji realibitas variabel penelitian diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai croanbach alpha dari variabel baik dependent maupun independent dinyatakan reliabel atau dapat diterima karna memiliki nilai diatas 0,60 yang artinya pernyataan dari kuesioner penelitian ini dikatakan reliabel.

4.3.2 Uji Analisi Linear Berganda

Analisis linear berganda dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel kepemimpinan transksional (X1), motivasi kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen persamaan regresi linear berganda

didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Uji Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
<i>(Constant)</i>	0,606	1,422		0,426	0,672
<i>Kepemimpinan Transaksional</i>	0,253	0,141	0,256	1,789	0,001
<i>Motivasi Kerja</i>	0,380	0,148	0,339	2,560	0,000
<i>Kedisiplinan Kerja</i>	0,314	0,132	0,331	2,379	0,000

Sumber : Olah Data SPSS

Dari tabel coefficients diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,606 + 0,253X_1 + 0,380X_2 + 0,314X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kepemimpinan Transaksional

X₂ : Motivasi Kerja

X₃ : Kedisiplinan Kerja

e : Error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 0,606 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional (X₁), motivasi kerja (X₂), kedisiplinan kerja (X₃) sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 0,606.
- Nilai kepemimpinan transaksional (X₁) 0,253. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan transaksional (X₁) meningkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,253 dengan asumsi besarnya variabel motivasi kerja (X₂) dan kedisiplinan kerja (X₃) konstan.

- c) Nilai koefisien Motivasi kerja (X2) 0,380. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja (X2) meningkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,380 satuan dengan asumsi besarnya variabel kepemimpinan transaksional (X1) dan kedisiplinan kerja (X3) konstan.
- d) Nilai koefisien kedisiplinan kerja (X3) sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan jika kedisiplinan kerja (X3) meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,314 satuan dengan variabel kepemimpinan transaksional (X1) dan motivasi kerja (X2) konstan.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoleniaritas di dalam regresi perlu melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika lebih besar dari 5 maka terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4. 6 Uji Multikoleniaritas

<i>Model</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>		
<i>Kepemimpinan Transksional</i>	.231	4,332
<i>Motivasi Kerja</i>	.269	3,711
<i>Kedisiplinan Kerja</i>	.244	4,103

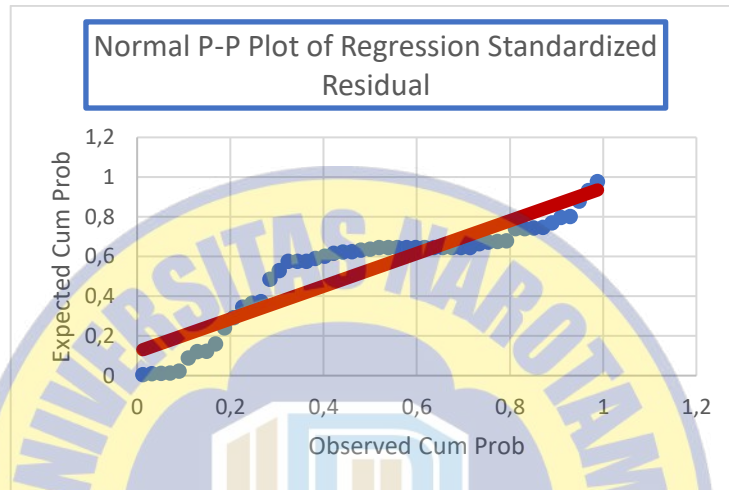
Sumber : Olah data SPSS

Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel bebas lebih kecil dari 5, sehinga dapat dikatakan sudah tidak terjadi gejala multikoleniaritas diantara masing-masing variabel bebas tersebut.

2. Uji Normalitas

Pengambilan keputusan uji normalitas data dengan menggunakan normal p-plot adalah apabila titik-titik data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal. Seperti gambar tabel hasil data dibawah ini:

Tabel 4. 7 Grafik P-Plot



Sumber : Olah Data SPSS

Hasil uji data dari gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal bisa dikatakan data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

3. Uji Heteroskedastitas

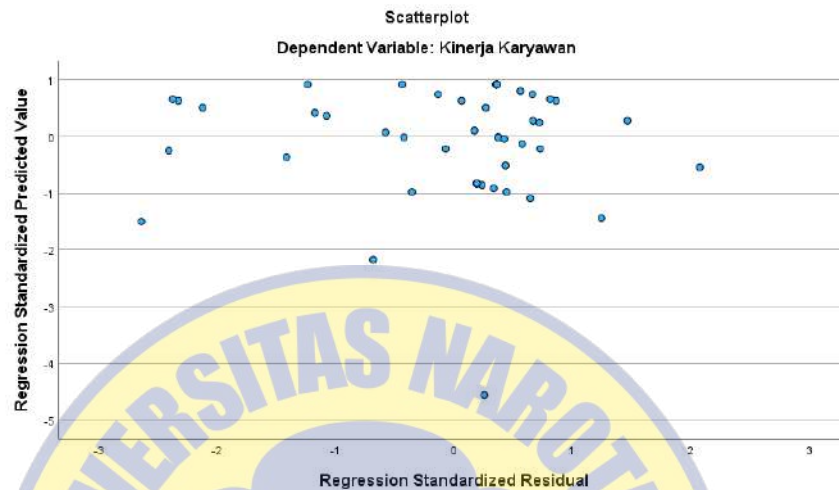
Heteroskedastitas berarti variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastitas, kesalahan yang terjadi tidak acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Gejala heteroskedastitas dapat mengakibatkan :

- Varians koefisien regresi tidak lagi minimum.
- Confident interval akan menjadi lebih besar sehingga uji signifikan tidak akurat lagi.
- Jika tetap menggunakan *ordinary least square* maka akan menimbulkan kesimpulan yang salah.

Cara untuk mengetahui gejala heteroskedastitas yaitu dengan melakukan uji spearman rank correlation. Hasil selengkapnya untuk mengetahui adanya gejala

heteroskedastitas pada penelitian ini dapat diketahui selengkapnya pada tabel berikut :

Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastitas



Sumber: Olah Data SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.3.4 Uji Hepotesis

a) Koefisian R^2

Analisis koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel Kepemimpinan transaksional (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kedisiplinan kerjs (X3) dapat mempengaruhi Kinerja karyawan (Y), dari hasil uji data dapat diperoleh nilai koefisiensi determinasi berganda sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Uji Koefisien R^2

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjust R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,982 ^a	,965	,962	0,755

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil analisa model summary tersebut diatas diperoleh nilai R sebesar 0,982 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas Kepemimpinan Transaksional, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R mendekati 100% yaitu sebesar 98,2%.

Nilai koefisien determinasi simultan (R square) sebesar 0,965 artinya bahwa variasi besarnya nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja sebesar 96,5% sedangkan sisanya sebesar 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b) Uji Parsial t

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis persial dengan uji t adalah :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau biasa dikatakan terdapat pengaruh antara dua variabel yang di uji.

Tabel 4. 10 Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
<i>(Constant)</i>	0,606	1,422		0,426	0,672
<i>Kepemimpinan Transaksional</i>	0,253	0,141	0,256	1,789	0,001
<i>Motivasi Kerja</i>	0,380	0,148	0,339	2,560	0,000
<i>Kedisiplinan Kerja</i>	0,314	0,132	0,331	2,379	0,000

Sumber : Olah data SPSS

Dari tabel coefficients diatas diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial sebagai

berikut :

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Hasil analisis diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05) berarti variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Kraywan (Y).
Hasil analisis variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) berarti variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).
- 3) Pengaruh variabel Kedisiplinan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Hasil analisis diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) berarti variabel Kedisiplinan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (X3).

c) Uji Parsial F

Uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Transaksional (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kedisiplinan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4. 11 Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Men Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Regression</i>	253,210	3	84,403	53,595	0,001 ^a
<i>Residual</i>	80,317	51	1,575		
<i>Total</i>	333,527	54			

Sumber : Olah Data SPSS

Dari tabel diatas diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan dengan nilai F

hitung sebesar 53,595 dengan tingkat signifikan 0,001. Nilai signifikan F sebesar 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kedisiplinan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,789 dengan sig 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,001 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada realisasinya, Kepemimpinan transaksional dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang memberikan penghargaan yang jelas dan konsisten untuk kerja serta memberikan arahan yang terstruktur dapat membantu karyawan mencapai tujuan kerja secara lebih efektif.

Pada penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transaksional, secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Intiplast. Variabel Kepemimpinan Transaksional berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan (Budiwibowo, 2016) judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun**. Hal ini Kepemimpinan Transaksional pemimpin yang membimbing atau memotivasi bawahannya menuju tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan persyaratan tugas.

4.4.2 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,560 dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji statistik menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan juga meningkat secara signifikan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan

untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja. Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan, misalnya dengan memberi penghargaan atas kinerja, menyediakan kesempatan pengembangan karier, atau memastikan kesejahteraan karyawan. Meningkatkan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Semakin termotivasi karyawan, semakin besar kemungkinan mereka bekerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih efektif. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Pada penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi Kerja, secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Intiplast. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan (Siregar et al., 2022) judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.**

4.4.3 Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,379 dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin baik pula prestasi kerja pekerja. Disiplin yang dipraktikkan karyawan, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas. Perlu diterapkan peraturan yang jelas, diberikan contoh kedisiplinan, dan diberikan sanksi atau penghargaan yang adil untuk meningkatkan kepatuhan karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang terorganisasi, meningkatkan efisiensi dan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik membantu menciptakan budaya kerja yang efektif dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pada penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Kedisiplinan Kerja, secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Intiplast. Variabel Kedisiplinan

Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan (Suryawan & Salsabilla, 2022) judul **Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

4.5.3 Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dalam penelitian ini bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Intiplast. Temuan ini dibuktikan pada uji hipotesis pertama dengan menggunakan uji F. Perhitungan regresi linear berganda menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 53,595 dengan tingkat signifikan 0,001. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Intiplast, persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = 0,606 + 0,253X_1 + 0,380X_2 + 0,314X_3 + e$$

Persamaan diatas mempunyai arti bahwa jika Kepemimpinan Transaksional (X_1) naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan PT Sekawan Intiplast (Y) akan naik 0,253 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika nilai Motivasi Kerja (X_2) naik satuan, maka Kinerja Karyawan PT Sekawan Intiplast (Y) akan naik sebesar 0,380 satuan dengan anggapan variabel lain konstan. Jika Kedisiplinan Kerja (X_3) naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan PT Sekawan Intiplast (Y) akan naik sebesar 0,314 satuan dianggap variabel lain konstan. Selanjutnya jika variabel-variabel bebas dianggap tidak ada maka Kinerja Karyawan PT Sekawan Intiplast adalah sebesar 0,606.

Nilai R sebesar 0,982 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Intiplast adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R mendekati 100% yaitu sebesar 98,2%.

Nilai koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,965 artinya bahwa variasi besarnya nilai Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja sebesar 96,5% sedangkan

sisanya sebesar 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini menegaskan bahwa Kinerja Karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi secara sistematis oleh variabel Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja. Dengan demikian maka sebaiknya karyawan dalam melakukan kinerja sesuai dengan job deskripsi akan terwujud dengan baik apabila didukung oleh Kepemimpinan Transaksional yang mampu memberikan fungsi manajerial pada sistem operasional perusahaan, selain Kepemimpinan, Kinerja karyawan juga harus didukung oleh Kedisiplinan Kerja.

Penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Intiplast. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik pula prestasi kerjanya. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk berusaha keras mencapai tujuan perusahaan, menyelesaikan tugas secara optimal, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Hal itu merupakan salah satu motor penggerak seorang karyawan melaksanakan tugas.

Kedisiplinan Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menanamkan kedisiplinan karyawan dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau keteladan bagi para tenaga kerja. Dimana di depan karyawan pemimpin selalu memberikan norma-norma perusahaan yang ada, di tengah selalu membangkitkan semangat dan gairah kerja seperti menyelesaikan pekerjaan yang instansi, baik yang tertulis maupun tidak.