

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT JPT Jatidiri Trans**

PT JPT Jatidiri Trans adalah sebuah perusahaan logistik, yang bergerak dalam jasa pengurusan dokumen pelayaran dibidang ekspor dan impor. Perusahaan sangat menekankan nilai kejujuran, disiplin, dan profesionalisme kepada seluruh individu yang menjadi bagian pekerjaan dari setiap individu diperusahaan. Kami menempatkan penekanan yang kuat pada keselamatan kerja para pekerja maupun barang kiriman, pelayanan yang nyaman terhadap konsumen, ketepatan waktu dan tujuan, dan biaya yang relatif terjangkau.

Didukung oleh jaringan perusahaan induk yang ada diberbagai negara, teknologi terbaru, dan fasilitas penunjang operasional lainnya, kami dapat mendistribusikan barang dengan cepat, tepat, dan aman, tentunya dengan dengan harga yang terjangkau.

Dari tahun 1998, PT JPT Jatidiri Trans telah menjadi jawaban untuk berbagai kebutuhan pelayaran internasional maupun domestik di indonesia. Perusahaan telah melakukan transportasi barang muatan, dan kami telah berhasil menjadi salah satu perusahaan logistik terbaik di Indonesia. Kantor pusat PT JPT Jatidiri Trans bertempat di ibu kota Jakarta dan sekarang memiliki cabang di Surabaya.

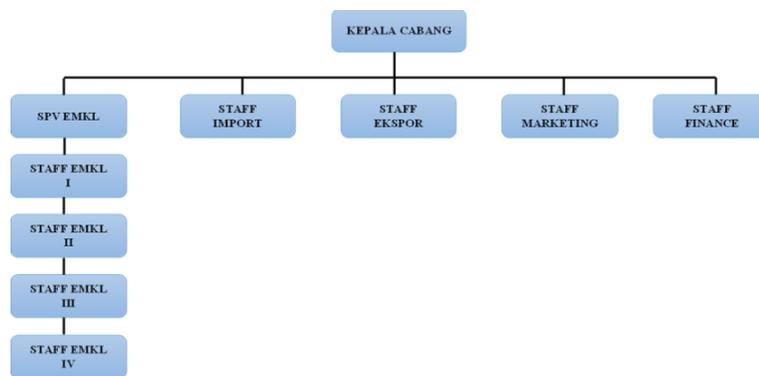
##### **4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

1. Visi Perusahaan
  - a. Menjadi perusahaan pengangkutan internasional yang besar, terfavorit dan efisien.
  - b. Menjadi internasional *freight forwarder* berbasis peralatan *modern*
  - c. Menjadi penyedia jasa logistik terbaik diseluruh indonesia
2. Misi Perusahaan

- a. Menghasilkan keuntungan yang besar dengan menjual jasa pengiriman barang berskala internasional yang efektif dan efisien.
- b. Memudah proses pengiriman barang, tepat waktu, cepat, akurat, aman dan ekonomis.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT JPT Jatidiri Trans

#### 4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Kepala Cabang
  - a. Membantu Direktur dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan di dalam wilayah Cabang.
  - b. Bertanggung jawab atas keberlangsungan hidup cabang perusahaan
  - c. Melakukan pengadaan komunikasi dan koordinasi pengusaha dan relasi
  - d. Menandatangani surat dokumen dan surat perjanjian yang berharga
  - e. Melaporkan secara menyeluruh kepada pusat atas perkembangan cabang dari operasional maupun administrasi
2. Supervisor EMKL

- a. Mengawasi kegiatan staff emkl terhadap operasional perusahaan
  - b. Mengontrol operasional emkl secara keseluruhan
  - c. Memastikan bahwa aktivitas operasional perusahaan telah berjalan sesuai perencanaan yang telah dirancang.
3. Divisi impor
    - a. Memonitor status shipment impor
    - b. Pengurusan dokumen impor
    - c. Mmembuat dokumen untuk bea cukai terkait pengeluaran.
    - d. Memeriksa dokumen seperti *bill of lading*, *packing list*, *invoice*, *debit note*.
    - e. Membuat tagihat untuk *consignee*.
  4. Divisi ekspor
    - a. Pengurusan dokumen ekspor
    - b. Perencanaan *schedule* untuk *shipment* ekspor pada pelayaran
    - c. Pembuatan *booking* pada pelayaran.
    - d. Mebuat tagihan untuk *shipper* dan agen.
  5. Divisi marketing
    - a. Melakukan promosi atas penawaran jasa pada perusahaan
    - b. Berperan sebagai sales untuk jasa perusahaan.
    - c. Merencanakan rute yang tepat untuk shipment barang.
    - d. Melakukan negosiasi dengan konsumen.
  6. Keuangan
    - a. Melayani pembayaran *delivery order* dan surat pengantar
    - b. Pelunasan invoice *custumer*
    - c. Pembagian gaji dan uang *transport*
    - d. Membuat buku catatan keuangan perusahaan
  7. Staff ekspedisi muatan kapal laut dan udara
    - a. Pengurusan dokumen EMKL/U
    - b. Pengambilan *delivery order* ke perusahaan pelayaran

- c. Mengurus pengeluaran/pemuatan barang
  - d. Pembuatan tagihan terkait pengeluaran barang
8. Staff
- a. Bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sub bagian masing-masing.
  - b. Bertanggung jawab menyimpan seluruh data dokumen yang ada pada komputer.
  - c. Mendukung kegiatan manajemen dan betugas untuk membantu pimpinan agar menjadi pimpinan yang lebih efektif.
  - d. Bertanggung jawab atas laporan atau rekapan dokumen yang nantinya akan diberikan kepada pimpinan.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner dalam penelitian ini terhadap 30 responden, sehingga bisa diambil beberapa hasil tentang karakteristik responden yang diteliti berupa usia dan jenis kelamin. Berikut hasil karakteristik :

##### 4.2.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 1Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Perempuan	13	43
2	Laki-Laki	17	57
Jumlah		30	100

Sumber : Diolah Sendiri

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, maka didapatkan beberapa hasil karakteristik responden. Adapun hasilnya responden perempuan sejumlah 13 orang atau setara 43% dan responden laki-laki sejumlah 17 orang atau setara dengan 57%. Maka dapat disimpulkan kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki .

##### 4.2.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1	20-25	10	34
2	26-30	12	40
3	>31	8	26
Jumlah		30	100

Sumber : Diolah Sendiri

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, maka didapatkan hasil karakteristik responden. Adapun hasilnya responden berusia 20-25 tahun sejumlah 10 orang atau setara 34%, responden yang berusia 24-29 tahun sejumlah 12 orang atau setara 40%, dan responden yang berusia diatas 31 tahun sejumlah 8 orang atau setara 26%. Maka dapat disimpulkan kebanyakan responden berusia 24-29 tahun.

### 4.3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptis merupakan gambaran data kuesioner tentang jumlah responden yang memberikan penilaian terhadap pertanyaan yang dibuat. Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian 30 karyawan PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya. Dapat dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan sebagai berikut :

#### 1.3.1 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)

Mengenai jawaban responden dalam kuesioner yang dibagikan tentang variabel gaya kepemimpinan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini, berikut merupakan tabel hasil presentase jawaban responden :

**Tabel 4 3 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Indikator	Distribusi Skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
A	Kepiawaian Menggunakan Posisi						
1	Kepala Bagian Menyusun Jenis Pekerjaan sesuai tanggung jawab bawahan	12	13	5	0	0	30
	Persentase (%)	40	41	17	0	0	100

No	Indikator	Distribusi Skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
2	Kepala bagian mengawasi bawahan dengan wajar	9	13	7	1	0	30
	Persentase (%)	30	43	23	3	0	100
3	Kepala bagian memberi tahu durasi waktu terhadap bawahan	12	13	5	0	0	30
	Persentase (%)	40	43	17	0	0	100
4	Kepala Bagian memberikan intruksi yang jelas dan tegas	11	10	8	1	0	30
	Persentase(%)	37	33	27	3	0	100
B	KEMAMPUAN MEMECAHKAN MASALAH						
5	Kepala Bagian memberikan kesempatan bawahan untuk memecahkan masalah	8	16	5	1	0	30
	Persentase (%)	27	53	17	3	0	100
6	Kepala Bagian cenderung lepas tangan menghadapi masalah	8	17	4	1	0	30
	Persentase(%)	27	57	13	3	0	100
7	Kepala Bagian memperhatikan konflik	14	12	3	1	0	30
	Persentase(%)	47	40	10	3	0	100
8	Kepala Bagian mampu menyelesaikan masalah	12	14	3	1	0	30
	Persentase(%)	40	47	10	3	0	100
C							
9	Kepala Bagian bersikap tegas kepada bawahan	10	12	7	1	0	30
	Persentase(%)	33	40	23	3	0	100
10	Kepala Bagian bersikap tegas dalam memprioritaskan hasil kerja	11	14	5	0	0	30
	Persentase(%)	37	47	17	0	0	100

No	Indikator	Distribusi Skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
11	Kepala Bagian membuat aturan yang tegas	10	14	5	1	0	30
	Persentase (%)	33	47	17	3	0	100
12	Kepala Bagian memperhatikan Bawahan dalam tujuan	12	15	3	0	0	30
	Persentase (%)	40	50	10	0	0	100

Sumber : Diolah Sendiri

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan, yaitu:

1. Berdasarkan pernyataan p1 “Kepala Bagian Menyusun Jenis Pekerjaan sesuai tanggung jawab bawahan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju , 13 responden (43%) menyatakan setuju, dan 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut;
2. Berdasarkan pernyataan p2 “Kepala bagian mengawasi bawahan dengan wajar”, mendapatkan tanggapan sejumlah 9 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (43%) menyatakan setuju, 7 responden (23%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut;
3. Berdasarkan pernyataan p3 “Kepala bagian memberi tahu durasi waktu terhadap bawahan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju , 13 responden (43%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
4. Berdasarkan pernyataan p4 “Kepala Bagian memberikan intruksi yang

jelas dan tegas”, mendapatkan tanggapan sejumlah 11 responden (37%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (33%) menyatakan setuju, 8 responden (27%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

5. Berdasarkan pernyataan p5 “Kepala Bagian memberikan kesempatan bawahan untuk memecahkan masalah”, mendapatkan tanggapan sejumlah 8 responden (27%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (53%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
6. Berdasarkan pernyataan p6 “Kepala Bagian cenderung lepas tangan menghadapi masalah”, mendapatkan tanggapan sejumlah 8 responden (27%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (60%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
7. Berdasarkan pernyataan p7 “Kepala Bagian memperhatikan konflik”, mendapatkan tanggapan sejumlah 8 responden (27%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (57%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
8. Berdasarkan pernyataan p8 “Kepala Bagian mampu menyelesaikan masalah”, mendapatkan tanggapan sejumlah 14 responden (47%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (40%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
9. Berdasarkan pernyataan p9 “Kepala Bagian bersikap tegas kepada

bawahan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 10 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (40%) menyatakan setuju, 7 responden (23%) menyatakan kurang setuju, dan 1 (3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut

10. Berdasarkan pernyataan p10 “Kepala Bagian bersikap tegas dalam memprioritaskan hasil kerja”, mendapatkan tanggapan sejumlah 11 responden (37%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (47%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, dan 1 (3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
11. Berdasarkan pernyataan p11 “Kepala Bagian memberikan intruksi yang jelas dan tegas”, mendapatkan tanggapan sejumlah 10 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (47%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
12. Berdasarkan pernyataan p12 “Kepala Bagian membuat aturan yang tegas”, mendapatkan tanggapan sejumlah 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (50%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut

### 1.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi (X2)

Mengenai jawaban responden dalam kuesioner yang dibagikan tentang variabel motivasi yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini, berikut merupakan tabel hasil presentase jawaban responden :

**Tabel 4 4 Analisis Deskriptif Motivasi (X2)**

No	Indikator	Distribusi Skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
A	Tanggung Jawab						
13	Bawahan memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya	12	14	4	0	0	30
	Persentase (%)	40	47	13	0	0	100
14	Bawahan bertanggung jawab penuh dalam pekerjaannya	15	14	3	0	0	30
	Persentase (%)	50	47	10	0	0	100
15	Bawahan selalu ingin mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya	13	14	3	0	0	30
	Persentase (%)	43	47	10	0	0	100
16	Bawahan mengerjakan fungsi dan tugas dengan baik dan benar	10	15	5	0	0	30
	Persentase(%)	33	50	17	0	0	100
B	KEBUTUHAN GANI						
17	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	11	13	6	0	0	30
	Persentase (%)	37	43	20	0	0	100
18	Gaji yang diterima disesuaikan dengan masa kerja karyawan	6	21	2	1	0	30
	Persentase(%)	20	70	7	3	0	100
19	Gaji yang diterima sesuai dengan pendidikan karyawan	12	13	4	1	0	30
	Persentase(%)	40	43	13	3	0	100
20	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan keinginan karyawan	9	18	3	0	0	30
	Persentase(%)	30	60	10	0	0	100
C	PRESTASI KERJA						
21	Karyawan mendapat perhatian positif pada penilaian pangkat	11	15	4	0	0	30
	Persentase(%)	37	50	13	0	0	100
22	Karyawan mampu memotivasi diri untuk mencapai prestasi yang diraih	10	13	7	0	0	30
	Persentase(%)	33	43	23	0	0	100

No	Indikator	Distribusi Skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
23	Karyawan bekerja sesuai pedoman jadwal dan waktu	7	17	5	1	0	30
	Persentase (%)	25	57	17	3	0	100
24	Hasil kerja karyawan tetap diperhatikan oleh pimpinan	12	13	4	1	0	30
	Persentase (%)	40	43	13	3	0	100

Sumber : Diolah Sendiri

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pertanyaan variabel Motivasi, yaitu:

1. Berdasarkan pernyataan p13 “Bawahan memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya”, mendapatkan tanggapan sejumlah 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju ,14 responden (47%) menyatakan setuju, dan4 responden (13%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut;
2. Berdasarkan pernyataan p14 “Bawahan bertanggung jawab penuh dalam pekerjaannya”, mendapatkan tanggapan sejumlah 15 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (47%) menyatakan setuju dan 1 responden (3%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut;
3. Berdasarkan pernyataan p15 “Bawahan selalu ingin mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya”, mendapatkan tanggapan sejumlah 13 responden (43%) menyatakan sangat setuju , 14 responden (47%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
4. Berdasarkan pernyataan p16 “Bawahan mengerjakan fungsi dan tugas dengan baik dan benar”, mendapatkan tanggapan sejumlah 10 responden

(33%) menyatakan sangat setuju ,15 responden (50%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

5. Berdasarkan pernyataan p17 “Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja”, mendapatkan tanggapan sejumlah 11 resposden (37%) menyatakan sangat setuju ,13 responden (43%) menyatakan setuju, 6 responden (20%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
6. Berdasarkan pernyataan p18 “Gaji yang diterima disesuaikan dengan masa kerja karyawan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 6 resposden (20%) menyatakan sangat setuju ,21 responden (70%) menyatakan setuju, 2 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
7. Berdasarkan pernyataan p19 “Gaji yang diterima sesuai dengan pendidikan karyawan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 12 resposden (40%) menyatakan sangat setuju ,13 responden (43%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
8. Berdasarkan pernyataan p20 “Gaji yang diterima sudah sesuai dengan keinginan karyawan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 9 resposden (30%) menyatakan sangat setuju ,18 responden (60%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
9. Berdasarkan pernyataan p21 “Karyawan mendapat perhatian positif pada penilaian pangkat”, mendapatkan tanggapan sejumlah 11 resposden (37%) menyatakan sangat setuju ,15 responden (50%) menyatakan

- setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan 1 (3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
10. Berdasarkan pernyataan p22 “Karyawan mampu memotivasi diri untuk mencapai prestasi yang diraih”, mendapatkan tanggapan sejumlah 10 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (43%) menyatakan setuju, 7 responden (23%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
11. Berdasarkan pernyataan p23 “Karyawan bekerja sesuai pedoman jadwal dan waktu”, mendapatkan tanggapan sejumlah 7 responden (23%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (57%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
12. Berdasarkan pernyataan p24 “Hasil kerja karyawan tetap diperhatikan oleh pimpinan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (43%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

### 1.3.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X3)

Mengenai jawaban responden dalam kuesioner yang dibagikan tentang variabel disiplin kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini, berikut merupakan tabel hasil presentase jawaban responden :

**Tabel 4 5 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X3)**

No	Indikator	Distribusi Skor	Total
----	-----------	-----------------	-------

		SS	S	KS	TS	STS	
A	TAAT PERATURAN						
25	Peraturan perusahaan melekat pada diri saya	13	16	1	0	0	30
	Persentase (%)	43	53	3	0	0	100
26	Saya selalu menaati peraturan perusahaan	12	14	4	0	0	30
	Persentase (%)	40	47	13	0	0	100
27	Saya tidak ingin menghiraukan peraturan perusahaan	15	12	3	0	0	30
	Persentase (%)	50	40	10	0	0	100
28	Peraturan perusahaan tidak membebani untuk saya lakukan	13	12	5	0	0	30
	Persentase(%)	43	40	17	0	0	100
B	TEPAT WAKTU						
29	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	8	19	3	0	0	30
	Persentase (%)	27	63	10	0	0	100
30	Saya mampu mengatur waktu bekerja hingga menyelesaikannya	10	12	8	0	0	30
	Persentase(%)	33	40	27	0	0	100
31	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat	8	16	5	1	0	30
	Persentase(%)	27	53	17	3	0	100
32	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan	10	13	5	2	0	30
	Persentase(%)	33	43	17	7	0	100
C	PRILAKU DALAM BEKERJA						
33	Saya mengesampingkan masalah pribadi saat bekerja	12	11	6	0	1	30
	Persentase(%)	40	37	20	0	3	100
34	Saya selalu menjaga sikap yang baik di lingkungan perusahaan	4	20	4	2	0	30
	Persentase(%)	13	67	13	7	0	100

No	Indikator	Distribusi Skor					Total
----	-----------	-----------------	--	--	--	--	-------

		SS	S	KS	TS	STS	
35	Saya selalu berpaakaian rapi ditempat kerja sesuai dengan ketentuan	5	18	6	1	0	30
	Persentase (%)	17	60	20	3	0	100
36	Dalam berkomunikasi saya menjada prilaku serta norma yang berlaku	5	19	5	1	0	30
	Persentase (%)	17	63	17	3	0	100

Sumber : Diolah Sendiri

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pertanyaan variabel Disiplin Kerja, yaitu:

1. Berdasarkan pernyataan p25 “Peraturan perusahaan melekat pada diri saya”, mendapatkan tanggapan sejumlah 10 resposden (33%) menyatakan sangat setuju ,17 responden (57%) menyatakan setuju, dan3 responden (10%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut;
2. Berdasarkan pernyataan p26 “Saya selalu menaati peraturan perusahaan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 13 responden (43%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (40%) menyatakan setuju, dan 5 responden (17%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut;
3. Berdasarkan pernyataan p27 “Saya tidak ingin menghiraukan peraturan perusahaan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 13 resposden (43%) menyatakan sangat setuju , 12 responden (40%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut
4. Berdasarkan pernyataan p28 “Peraturan perusahaan tidak membebani untuk saya lakukan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 14 resposden (43%) menyatakan sangat setuju ,10 responden (33%) menyatakan setuju, 6 responden (20%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada

responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut.

5. Berdasarkan pernyataan p29 “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”, mendapatkan tanggapan sejumlah 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (40%) menyatakan setuju, 6 responden (20%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
6. Berdasarkan pernyataan p30 “Saya mampu mengatur waktu bekerja hingga menyelesaikannya”, mendapatkan tanggapan sejumlah 8 responden (27%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (53%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
7. Berdasarkan pernyataan p31 “Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat”, mendapatkan tanggapan sejumlah 8 responden (27%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (53%) menyatakan setuju, 6 responden (17%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
8. Berdasarkan pernyataan p32 “Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 7 responden (23%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (67%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
9. Berdasarkan pernyataan p33 “Saya mengesampingkan masalah pribadi saat bekerja”, mendapatkan tanggapan sejumlah 13 responden (44%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (43%) menyatakan setuju, 4

responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju pada pernyataan tersebut

10. Berdasarkan pernyataan p34 “Saya selalu menjaga sikap yang baik di lingkungan perusahaan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 7responden (23%) menyatakan sangat setuju ,18 responden (60%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
11. Berdasarkan pernyataan p35 “Saya selalu berpaakaian rapi ditempat kerja sesuai dengan ketentuan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 6 responden (20%) menyatakan sangat setuju ,19 responden (63%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju, dan 2 responden (7%)yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
12. Berdasarkan pernyataan p36 “Dalam berkomunikasi saya menjada prilaku serta norma yang berlaku”, mendapatkan tanggapan sejumlah 7 responden (23%) menyatakan sangat setuju ,17 responden (57%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, 2responden (7%) yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

#### 1.3.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Mengenai jawaban responden dalam kuesioner yang dibagikan tentang variabel Kinerja Karyawan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini, berikut merupakan tabel hasil presentase jawaban responen :

**Tabel 4 6 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)**

No	Indikator	Distribusi Skor	Total
----	-----------	-----------------	-------

		SS	S	KS	TS	STS	
A	<b>JANGKA WAKTU</b>						
37	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	11	14	4	1	0	30
	Persentase (%)	37	47	13	3	0	100
38	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	9	16	5	0	0	30
	Persentase (%)	30	53	17	0	0	100
39	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	13	11	6	0	0	30
	Persentase (%)	43	37	20	0	0	100
40	Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien	11	15	4	0	0	30
	Persentase(%)	37	50	13	0	0	100
B	<b>KEHADIRAN</b>						
41	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	14	12	1	3	0	30
	Persentase (%)	47	40	3	10	0	100
42	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	10	12	7	1	0	30
	Persentase(%)	33	40	23	3	0	100
43	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja	10	14	6	0	0	30
	Persentase(%)	33	47	20	0	0	100
44	Saya tidak pernah absen saat hari kerja	10	15	4	1	0	30
	Persentase(%)	33	50	13	3	0	100
C	<b>KERJASAMA</b>						
45	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	6	18	5	1	0	30
	Persentase(%)	20	60	17	3	0	100
46	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	9	13	8	0	0	30
	Persentase(%)	30	43	27	0	0	100

No	Indikator	Distribusi Skor					Total
----	-----------	-----------------	--	--	--	--	-------

		SS	S	KS	TS	STS	
47	Saya selalu ternuka pada pendapat orang lain	9	16	4	1	0	30
	Persentase (%)	30	53	13	3	0	100
48	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan	11	13	5	1	0	30
	Persentase (%)	37	43	17	3	0	100

Sumber : Diolah Sendiri

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pertanyaan variabel Disiplin Kerja, yaitu:

1. Berdasarkan pernyataan p37 “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 11 responden (37%) menyatakan sangat setuju ,14 responden (47%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (3%) menjawab tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut;
2. Berdasarkan pernyataan p38 “Saya selalu menyelekasikan pekerjaan dengan cepat”, mendapatkan tanggapan sejumlah 9 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (53%) menyatakan setuju, dan 5 responden (17%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut;
3. Berdasarkan pernyataan p39 “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 13 responden (43%) menyatakan sangat setuju , 11 responden (37%) menyatakan setuju, 6 responden (20%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut
4. Berdasarkan pernyataan p40 “Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien”, mendapatkan tanggapan sejumlah 11 responden (37%) menyatakan sangat setuju ,15 responden (50%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden

yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

5. Berdasarkan pernyataan p41 “Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya”, mendapatkan tanggapan sejumlah 14 responden (47%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (40%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, dan 3 responden (10%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan tersebut
6. Berdasarkan pernyataan p42 “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin”, mendapatkan tanggapan sejumlah 10 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (40%) menyatakan setuju, 7 responden (23%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
7. Berdasarkan pernyataan p43 “Saya selalu memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja”, mendapatkan tanggapan sejumlah 10 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (47%) menyatakan setuju, 6 responden (20%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
8. Berdasarkan pernyataan p44 “Saya tidak pernah absen saat hari kerja”, mendapatkan tanggapan sejumlah 10 responden (34%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (50%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan 1(3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
9. Berdasarkan pernyataan p45 “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya”, mendapatkan tanggapan sejumlah 6 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (60%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian

besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut

10. Berdasarkan pernyataan p46 “Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja”, mendapatkan tanggapan sejumlah 9 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (43%) menyatakan setuju, 8 responden (27%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
11. Berdasarkan pernyataan p47 “Saya selalu ternuka pada pendapat orang lain”, mendapatkan tanggapan sejumlah 9 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (55%) menyatakan setuju, 4 responden (13%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (3%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut
12. Berdasarkan pernyataan p48 “Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan”, mendapatkan tanggapan sejumlah 11 responden (37%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (43%) menyatakan setuju, 5 responden (17%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (3%) yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut.

#### **4.4 Uji Persyaratan Analisis**

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas menurut Sugiyono (2011) yaitu “Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner”. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas diukur menggunakan aplikasi SPSS. Data akan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Berikut hasil uji validitas variabel dari setiap pernyataan :

1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian data maka hasil dari uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan sebagai beriku :

**Tabel 4 7**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X<sub>1</sub>)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,770	0,306	Valid
	2	0,671	0,306	Valid
	3	0,730	0,306	Valid
	4	0,848	0,306	Valid
	5	0,737	0,306	Valid
	6	0,797	0,306	Valid
	7	0,733	0,306	Valid
	8	0,851	0,306	Valid
	9	0,732	0,306	Valid
	10	0,797	0,306	Valid
	11	0,784	0,306	Valid
	12	0,662	0,306	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)terdiri dari 12 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari *r product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinandinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian data maka hasil dari uji validitas variabel Motivasi sebagai beriku :

**Tabel 4 8**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X<sub>2</sub>)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi	1	0,769	0,306	Valid
	2	0,746	0,306	Valid
	3	0,633	0,306	Valid
	4	0,803	0,306	Valid
	5	0,629	0,306	Valid
	6	0,673	0,306	Valid
	7	0,758	0,306	Valid

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi	8	0,681	0,306	Valid
	9	0,753	0,306	Valid
	10	0,768	0,306	Valid
	11	0,725	0,306	Valid
	12	0,652	0,306	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) terdiri dari 12 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Motivasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian

### 3. Uji Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data maka hasil dari uji validitas variabel Motivasi sebagai beriku :

**Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X3)**

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,678	0,306	Valid
	2	0,740	0,306	Valid
	3	0,785	0,306	Valid
	4	0,754	0,306	Valid
	5	0,788	0,306	Valid
	6	0,725	0,306	Valid
	7	0,564	0,306	Valid
	8	0,678	0,306	Valid
	9	0,694	0,306	Valid
	10	0,774	0,306	Valid
	11	0,780	0,306	Valid
	12	0,710	0,306	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X3) terdiri dari 12 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerjadinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian

#### 4. Uji Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data maka hasil dari uji validitas variabel Motivasi sebagai beriku :

**Tabel 4 10** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,827	0,306	Valid
	2	0,821	0,306	Valid
	3	0,801	0,306	Valid
	4	0,719	0,306	Valid
	5	0,824	0,306	Valid
	6	0,805	0,306	Valid
	7	0,799	0,306	Valid
	8	0,765	0,306	Valid
	9	0,566	0,306	Valid
	10	0,621	0,306	Valid
	11	0,715	0,306	Valid
	12	0,855	0,306	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel DKinerja Karyawan (Y) terdiri dari 12 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawandinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014) mengemukakan uji realibitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Menurut (Ghozali dalam Syahrizal 2011), uji realibitas yang akan digunakan dalam suatu penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $>0.60$  .

**Tabel 4 11** Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat	Keterangan
GAYA KEPEMIMPINAN (X <sub>1</sub> )	0,933	0,6	Reliabel
MOTIVASI (X <sub>2</sub> )	0,912	0,6	Reliabel
DISIPLIN KERJA (X <sub>3</sub> )	0,916	0,6	Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,933	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dikatakan bahwa variabel-variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Disiplin kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) tersebut reliabel karena semua nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Ghozali (2016) berpendapat bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji, apa dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu mempunyai distribusi normal atau tidak. Nilai residual juga mengikuti distribusi normal. Apabila uji ini dilanggar maka uji statistik berubah menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara juga untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji ini menggunakan uji normalitas residual, dimana uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnoff* jika nilai signifikansi pada uji ini >5%, maka diterima H<sub>0</sub> berarti distribusi sampel normal. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 4 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,25868265
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,086
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas, hasil yang diperoleh dari One Sample Kolmogorov-smirnov Test signifikansinya sebesar 0,200 > 0,05

sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

#### 4.5.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Priyanto (2014) dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel bebas dalam suatu penelitian. Penguji multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*). TOL mengukur variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karna  $VIF = 1/TOL$ ). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai TOL lebih dari 0,01 atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

Tabel 4 13 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X <sub>1</sub>	0,279	3,578
X <sub>2</sub>	0,209	4,781
X <sub>3</sub>	0,466	2,146

Sumber : Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas.

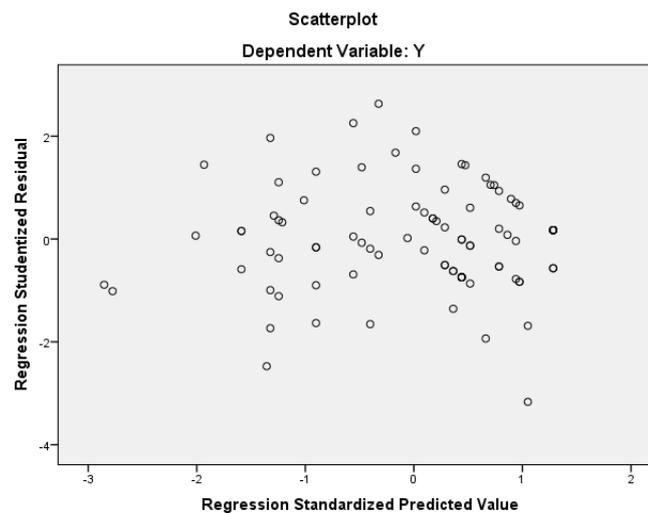
#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterodasitas digunakan untuk mengeathui adanya perbedaan pada setiap hasil pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terjadi kesamaan antar sesama pengamat hingga disebut homoskedasitas dan apabila berbeda disebut heteroskedasitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila homoskedasitas dan tidak terjadi heteroskedasitas. Untuk mengetahuinya bisa dilihat dari nilai signifikan pada hasil SPSS, apabila diatas 0,05 maka data tersebut bebas dari gejala heteroskedasitas

Tabel 4 14 Hasil Uji Heretosekdastitas

Variabel	Sig	Syarat
Gaya Kepemimpinan(X <sub>1</sub> )	0,634	0,05
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,328	0,05
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,873	0,05

Sumber : Diolah dengan SPSS 24



Gambar 4 2Scatterplot

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas, seluruh nilai signifikan berada diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil data dari pengujian tersebut bebas dari gejala heteroskedasitas

#### 4.5.4 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Tabel 4 15Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Sig.	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan(X <sub>1</sub> )	0,076	0,05	Linear
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,695	0,05	Linear
Disiplin kerja (X <sub>3</sub> )	0,248	0,05	Linear

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan(X1), Motivasi(X2) dan Disiplin Kerja(X3) masing-masing terdapat hubungan linear dengan Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.5.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisis ini dipergunakan untuk menelaah hubungan anatar dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Berikut hasil uji regresi linier berganda :

**Tabel 4 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,646	5,665		,820	,420
	GAYA KEPEMIMPINAN	,353	,171	,351	3,907	,001
	MOTIVASI	,952	,232	,810	4,102	,000
	DISIPLIN KERJA	,477	,150	,420	3,174	,004
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,646 + 0,353X_1 + 0,952X_2 + 0,477X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila nilai variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 4,646, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 4,646;

2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0,353, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif antara kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1 kali maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel yang lain konstan;
3. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah 0,952, menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan positif antara kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1 kali maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,952 dengan asumsi variabel yang lain konstan;
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah 0,477, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif antara kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 kali maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,477 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji T

“Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.” Uji t (t-test) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  (Ghozali, 2011). agar dapat dilihat pengaruhnya. menggunakan syarat seperti berikut :

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan variabel independen tidak berpengaruh parsial terhadap variabel dependen. Dan apabila nilai  $sig < 0,05$  maka hasilnya signifikan.
- 2) Rumus mencari t-tabel :

$$t\text{-tabel} = a/2 ; n-k-1$$

Keterangan:

$$a = 0,05 \text{ (5\%)}$$

$n$  = jumlah responden

$k$  = jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi, } t\text{-tabel} = 0,05/2 ; 30-2-1$$

$$= 0,025 ; 27$$

$$= 2,051$$

Perumusan hipotesis uji T

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

H0 : Variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya

H1 : Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.16 pada hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan, besar t hitung sebesar 3,907 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena  $3,907 > 2,051$  dan  $0,001 < 0,05$  maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

2. Variabel Motivasi (X2)

H0 : Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya

H2 : Variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.16 pada hasil uji t variabel Motivasi, besar t hitung sebesar 4,102 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena  $4,102 > 2,051$  dan  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

3. Uji T Variabel Disiplin Kerja

H0 : Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja

Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya

H3 : Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.16 pada hasil uji t variabel Disiplin Kerja, besar t hitung sebesar 3,174 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena  $3,174 > 2,051$  dan  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas Disiplin Kerja(X3)berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

#### 4.7.2 Uji F

Tabel 4 17 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145,515	3	381,838	<b>32,238</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	307,951	26	11,844		
	Total	1453,467	29			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai signifikansi dari uji F  $\text{sig} < 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat(Y).

Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan):

1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3)dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

$H_a$  : ada pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan

(X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

2.  $F_{\text{tabel}} = k ; n - k$

Keterangan:

$n$  = jumlah responden

$k$  = jumlah variabel bebas

Jadi,  $f\text{-tabel} = 2 ; 28 - 2$

$$= 2 ; 26$$

$$= 3,37$$

Berdasarkan tabel 4.17, uji ANOVA atau F didapatkan  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 1,602 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $32,238 > 3,37$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,05$  maka dapat menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan: Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

#### 4.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 <sup>a</sup>	,788	<b>,764</b>	3,442
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN				

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Adapun determinan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Dari perhitungan diatas diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Square* =

0,764 atau 76,4%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya sebesar 76,4%. Sisanya sebesar 24,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### **4.8 Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data dan observasi yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya, sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya**

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan uji T (Parsial) untuk variabel gaya kepemimpinan dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 3,907 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05, yang artinya kualitas pelayanan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mengarahkan, memberikan pengaruh, dan juga mampu memberikan pengawasan mereka yang menjadi bawahannya agar dalam hal ini mau melakukan suatu tindakan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam memimpin mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan gaya kepemimpinan demokratis dan moralitas yang diterapkan oleh objek penelitian, sangat sesuai dengan kondisi pegawai maupun perusahaan sehingga para pegawai juga memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Dalam penelitian terdahulu Hendrawati Hamid (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Dimana hasil penelitian

terhadap pengaruh gaya kepemimpinan menggambarkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya**

Hipotesis pertama ( $H_2$ ) dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan uji T (Parsial) untuk variabel motivasi dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 7,536 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Dengan demikian  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mampu membuat orang terdorong untuk mampu meraih suatu prestasi yang mana dalam hal ini dilakukan semaksimal mungkin. Adanya motivasi pada penelitian ini seperti perusahaan mendukung para pegawai dalam meningkatkan skill disemua bidang yang dimiliki perusahaan dengan cara melakukan pertukaran divisi sekali dalam 2 tahun. Dalam penelitian terdahulu M. Ihsan (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variable Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet. Dimana hasil penelitian terhadap pengaruh motivasi menggambarkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya**

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan uji T (Parsial) untuk variabel disiplin kerjadengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 6,953

dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak.

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi sadar seseorang dalam menaati keseluruhan aturan di perusahaan yang berlaku. Adanya sikap disiplin yang baik seperti menaati aturan yang ada, disiplin terhadap waktu dan berlaku baik di lingkungan kerja akan menciptakan timbal balik yang baik bagi pegawai maupun perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu Kelvin Chandra Nata (2021) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia. Dimana hasil penelitian terhadap pengaruh disiplin kerja menggambarkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya**

Hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $32,238 > 3,37$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji determinan  $R^2$  pada penelitian ini diperoleh nilai determinan  $R^2$  sebesar 0,764 atau 76,4%. Sisanya sebesar 0,246 atau 24,6%. dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, stress kerja, *burnout*, dan sebagainya.

Adanya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang baik pada karyawan di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya dapat menghasilkan timbal balik yang baik bagi kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang ada di perusahaan

maka dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Marzuki (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang. Dimana hasil penelitian menyatakan berdasarkan analisis terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara srimultan terhadap kinerja karyawan. Menggambarkan bahwa ketiga variable (X) berpengaruh secara srimultan terhadap variable (Y).