

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
JPT JATIDIRI TRANS CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Agil Gusrian Neldi
NIM : 19110100
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Mudayat S.Pd M.M

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA**

202

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Agil Gusrian Neldi
NIM : 19110100
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.



Agil Gusrian Neldi
NIM 19110100

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT JPT JATIDIRI TRANS CABANG SURABAYA**

DISUSUN OLEH :

**NAMA : AGIL GUSRIAN NELDI
NIM : 19110100**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal :

DEWAN PENGUJI

**PENGUJI 1 : NUR WIDYAWATI, S.Si, SE, M.SM
NIDN : 0704069201**

**PENGUJI 2 : SOEDARMANTO, S.E, MM
NIDN : 0322036902**


(.....)

(.....)

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPSELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA


Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT JPT JATIDIRI TRANS CABANG SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : AGIL GUSRIAN NELDI
NIM : 19110100**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : MUDAYAT, S.pd, MM.
NIDN : 0722017004**



(.....)

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI



SOEDARMANTO, S.E, MM
NIDN: 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8894880018

ABSTRAK

AGIL GUSRIAN NELDI, 19110100

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JPT JATIDIRI TRANS CABANG SURABAYA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya sedangkan sampel berjumlah 30 Responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan yaitu diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebar kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan implikasi yang terjadi pada penelitian ini penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis dan moralis terbukti berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi adalah variabel yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan implikasi pada penelitian ini perusahaan menerapkan manajemen pertukaran divisi sekali dalam 2 tahun sehingga memotivasi para karyawan untuk memperluas pengalaman, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan implikasi yang terjadi pada penelitian ini pekerjaan harus sesuai tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, konsisten menjaga pelayanan perusahaan. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis peranan ekspedisi muatan kapal laut terhadap pengeluaran barang impor pada PT JPT Jatidiri Trans”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kelautan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT, selaku Ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kelautan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Soedarmanto, SE, MM, selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kelautan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Mudayat S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kelautan (STIAMAK) Barunawati;
4. Dosen-dosen STIA dan Manajemen Kelautan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses perkuliahan berlangsung;
5. Untuk Orang Tua saya Ayah saya Rustian dan Ibu saya Asneliwati, terima kasih selalu memberikan semangat dan terima kasih telah mendoakan sehingga skripsi ini selesai;
6. Seluruh karyawan PT. JPT Jatidiri Trans, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini;
7. Keluarga besar saya dan saudara saya yang secara tidak langsung selalu mensupport saya dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Khususnya untuk Bagus Putra sebagai abang dan Juliandini Miftahul yang selalu mendukung dan memotivasi serta berperan besar dalam pengerjaan skripsi ini;

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat

membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya,
Penulis,

Agil Gusrian Neldi
NIM : 19110100

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Batasan Masalah.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI	7
2.1 Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.2 Gaya Kepemimpinan	7
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	7
2.2.2 Jenis Gaya Kepemimpinan	9
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	11
2.3 Motivasi	12
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.3.2 Indikator Motivasi	13
2.3.3 Prinsip Prinsip dalam Motivasi Kerja	14
2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi	15
2.4 Disiplin kerja	15
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16

2.4.3	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	16
2.4.4	Dimensi dan Indikator Disiplin	17
2.5	Kinerja Karyawan	17
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.5.3	Indikator Kinerja	19
2.5.4	Tujuan Kinerja.....	20
2.6	Hubungan Antara Variabel	20
2.6.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.....	20
2.6.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	21
2.6.3	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.7	Penelitian Terdahulu	22
2.8	Kerangka Berpikir	24
2.9	Hipotesis	24
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
3.1	Jenis Penelitian	26
3.2	Populasi dan Sampel	26
3.2.1	Populasi	26
3.2.2	Sampel.....	26
3.3	Definisi Operasional	27
3.4	Metode Pengumpulan Data	29
3.5	Jenis dan Sumber Data	30
3.5.1	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5.2	Wawancara	31
3.5.3	Skala Likert	32
3.5.4	Uji Kualitas Data.....	32
3.5.5	Uji Asumsi Klasik	33
3.5.6	Analisis Linier Berganda.....	35
3.5.7	Uji Hipotesis.....	36
BAB IV	41
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	41
4.1	Gambaran Umum PT JPT Jatidiri Trans	41
4.1.1	Visi dan Misi Perusahaan	41
4.1.2	Struktur Organisasi.....	42
4.1.3	Tugas dan Tanggung Jawab	42
4.2	Karakteristik Responden	44
4.2.1	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2.2	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	44
4.3	Analisis Deskriptif Jawaban Responden	45
4.3.1	Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)	45

4.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi (X2)	49
4.3.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X3).....	53
4.3.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	57
4.4 Uji Persyaratan Analisis	61
4.4.1 Uji Validitas	61
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	64
4.5 Uji Asumsi Klasik	65
4.5.1 Uji Normalitas	65
4.5.2 Uji Multikolonieritas	66
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	66
4.5.4 Uji Liniertias	67
4.5.6 Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.6 Uji Hipotesis	69
4.6.1 Uji T	69
4.7.2 Uji F	71
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	72
4.8 Pembahasan	73
BAB V	77
PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	27
Tabel 3.2 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokolerasi	34
Tabel 3.3 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien kolerasi	39
Tabel 4 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	44
Tabel 4 3 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)	45
Tabel 4 4 Analisis Deskriptif Motivasi (X2)	49
Tabel 4 5 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X3)	53
Tabel 4 6 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4 7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X ₁)	62
Tabel 4 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X ₂)	62
Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X ₃)	63
Tabel 4 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)	64
Tabel 4 11 Uji Reliabilitas	64
Tabel 4 12 Uji Normalitas	65
Tabel 4 13 Hasil Uji Multikoloniertias	66
Tabel 4 14 Hasil Uji Heretosekdastitas	66
Tabel 4 15 Hasil Uji Linieritas	67
Tabel 4 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4 17 Hasil Uji F	71
Tabel 4 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar 4.2 Scatterplot.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor manusia merupakan salah satu masalah primer yang mau tidak mau menuntut untuk dihadapi dalam berbagai bidang kehidupan, yang mana dalam hal ini salah satunya adalah dalam kehidupan berorganisasi. Dalam hal ini yang dimaksud adalah suatu batasan yang mampu diidentifikasi dan mampu bekerja berkelanjutan atau terus-menerus secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seluruh rangkaian tindakan dalam hal ini yang bisa diambil di kegiatan bisa menjadi penentuan atas manusia yang menjadi bagian dari suatu perusahaan tersebut. Perusahaan dalam mencapai tujuannya juga tidak bisa lepas dari faktor SDM (Sumber Daya Manusia) yang mana dalam hal ini ialah SDM di level atas (pemimpin) hingga level terbawah. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), menyatakan bahwa SDM sendiri merupakan individu atau orang bekerja sebagai suatu aset organisasi di korporasi tertentu yang mampu diukur jumlahnya. Selain itu, SDM juga merupakan suatu hal yang potensial yang mampu menggerakkan suatu organisasi.

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai atau produk dalam mencapai apa yang dikerjakan (Rinawati, 2016).Perusahaan dapat dikatakan sukses jika memiliki kinerja karyawan yang baik Dengan kinerja yang baik maka sangat dibutuhkan dan tidak terlepas dari peran pemimpin/atasan tentang bagaimana cara mengarahkan atau sikap pimpinan terhadap bawahan. Jika sebuah perusahaan mengalami kemajuan juga tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengontrol bawahan menjadi lebih baik adalah keinginan semua bawahan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu himpunan atas ciri yang dimanfaatkan untuk mampu menjadi pengaruh bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan maka bisa disebutkan bahwasanya gaya kepemimpinan yakni bentuk perilaku dan

juga taktik atau strategi yang acap kali diaplikasikan oleh seorang pemimpin menurut (Rivai,2014). Lalu oleh Hasibuan (2013) berpendapat tentang gaya kepemimpinan dimana Hasibuan mengatakan bahwa hal tersebut adalah suatu cara untuk memimpin guna memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Hal ini dilakukan agar bawah tersebut mau untuk teroganisir dalam pekerjaan dan bekerjasama dengan cara yang produktif sehingga tujuan organisasi yang telah dirumuskan dari awal bisa tercapai. Oleh sebab itu sosok pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dan cocok agar SDM yang dia bawahi dapat terpengaruh dan menjalankan tugas sesuai perintah guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu gaya kepemimpinan seseorang atau individu juga mendapatkan determinan faktor misalnya yaitu motivasi, guna menstimulasi karyawan untuk mau menjalankan jobdesknya dengan semaksimal mungkin yang dalam hal ini disesuaikan dengan tujuan yang diharapkan dan dibutuhkan oleh pemimpin sehingga tercipta suasana kondusif di perusahaan tersebut.

Motivasi menurut Pamela & Oloko (2015) merupakan faktor kunci dari suatu organisasi, yang mana memiliki peran vital untuk mampu menjaga kelangsungan pekerjaan di internal organisasi dengan tangguh agar mampu bertahan hidup. Motivasi dalam hal ini memiliki makna untuk menverukan suatu bimbingan atau arahan, sumber daya, dan juga imbalan. Hal ini dilakukan agar mereka mampu mendapatkan inspirasi guna bekerja dengan cara yang dikehendaknya. Seperti yang dikatakan oleh Chukwuma dan Obiefuna (2014) Motivasi merupakan suatu proses untuk membangun suatu perilaku, dan juga membuat kemajuan perilaku yang ada mampu bertahan, dan menyalurkan perilaku tindakan yang memiliki spesifikasi tertentu. Sehingga dengan demikian akan menstimulasi karyawan atau pegawai untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Disiplin kerja Menurut Rivai dan Sagala (2013) ialah suatu perangkat yang dimanfaatkan oleh pemimpin atau manajer, yang mana dalam hal ini untuk berkomunikasi dengan karyawan yang ada. Hal ini dilakukan agar mereka mampu dan sanggup untuk menambah serta meningkatkan kesadaran atas seseorang sehingga berbagai aturan yang telah ada di perusahaan dapat ditegakkan atau diataati. Oleh sebab itu, itu manajemen harus menstimulasi suatu kesadaran

seorang karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang sudah diterapkan oleh organisasi dan aturan sosial yang mana berlaku dan ditetapkan tanpa adanya paksaan. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting untuk berhasil tidaknya suatu perusahaan. Apabila dalam hal ini karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan juga disiplinitas yang tinggi terhadap berbagai aturan yang ada, hal ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil atas kesuksesan seseorang yang dalam hal ini dilihat secara menyeluruh dalam menyelesaikan tugasnya, yang mana dalam hal ini apabila dikomparasikan dengan berbagai probabilitas dengan berbagai kemungkinan. Dalam hal ini contohnya adalah standar hasil kerja yang dilakukan karyawan, target yang telah direncanakan dan telah menuai kata sepakat bersama.

Adanya kenaikan kinerja karyawan yang relatif positif sangat diinginkan oleh perusahaan sebab mampu membawa perusahaan dalam persaingan bisnis yang tidak dapat diduga keadaannya. Oleh sebab itu, ini merupakan hal yang cukup serius untuk bagi manajemen perusahaan guna mencapai cita-citanya dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang ada, hingga adanya tuntutan bagi karyawan untuk bekerja dengan cepat dan tepat. Namun ada beberapa hal yang bisa melemahkan kinerja karyawan yaitu kelalaian dalam mengurus pekerjaan, menurunnya keinginan karyawan untuk berprestasi, enggan menuruti aturan yang ada, lingkungan kerja yang kurang baik dan adanya contoh yang kurang baik dalam berlaku di perusahaan. Namun, ada juga beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Dengan menggabungkan ketiga elemen tersebut yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja akan membantu para karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal dan juga membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih optimal, efisien, dan efektif. Sebagai dasar melakukan penelitian ini, peneliti mengambil rujukan pada penelitian sebelumnya yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LINTAS KUMALA ABADI CABANG SURABAYA”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diperlukan kajian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti melentaskan penelitian dengan variabel: pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Selanjutnya menganalisis variabel-variabel tersebut disalah satu perusahaan forwarding dan ekspedisi muatan kapal laut yaitu PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Peneliti memilih objek penelitian di PT JPT Jatidiri Trans dikarenakan perusahaan merasakan tentang vitalnya implementasi gaya kepemimpinan yang hal ini sejalan dengan harapan karyawan, motivasi dan disiplin kerja yang menjadi faktor determinan atas keberhasilan kinerja karyawan. Dari kondisi tersebut peneliti ingin melakukan penelitian terkait gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemeriksaan latar belakang dan penjelasan di atas, masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya ?
3. Apa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara simlutan terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan acuan perumusan masalah yang telah berhasil dirumuskan, maka dari itu tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya.

1.4 Batasan Masalah

PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa pengurusan transportasi dan pengurusan dokumen ekspor impor. Mengingat perannya yang memiliki cakupan luas, maka dalam hal ini peneliti berusaha mencegah hal tersebut terjadi. Hal ini dilakukan dengan membatasi masalah yang mampu mencegah adanya penyimpangan atas pokok permasalahan yang akan dihadirkan. Maka dari itu, penulis dalam hal ini hanya membahas dan mengkaji tiga faktor saja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan jasa pelayanan petikemas antar pulau yaitu faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun hasil tersebut diharapkan sebagai berikut :

1. Tujuan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam penelitian yang akan datang

2. Tujuan Kepentingan Terapan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh manajemen tempat peneliti mengadakan penelitian dalam menganalisis kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Didalam penyusunan proposal skripsi ini terdiri dari 3 bab yang tertuang dalam proposal skripsi ini. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai topik latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

2. BAB II LANDASAN TEORI

Merupakan bab yang memuat landasan teori, penelitian sebelumnya dan hipotesis. Teori-teori yang memiliki relevansi atau keterkaitan erat dengan pembahasan penelitian. Bukan hanya bergantung pada teori saja, tetapi penulisan ini dipertegas dengan menguraikan secara singkat tentang hasil penelitian sebelumnya.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai kerangka konseptual, populasi, dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, batasan dan asumsi penelitian, jenis dan sumber data, model dan teknik analisis, batasan istilah, alur kerangka berpikir

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisi dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang telah ditemukan selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab menadung konlusi berbagai pokok bahasan. Bukan hanya berhenti di situ saja, tetapi dalam hal ini juga akan disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait atau stakeholder yang dalam hal ini yang memiliki keterkaitan atau korelasi dengan objek penelitian. Fungsi dari saran tersebut adalah untuk menambah pandangan dan juga untuk memperbaiki kekurangan yang ada demi kebaikan di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia secara umum yaitu penggerak kegiatan dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai aset yang sangat berharga dan bernilai tinggi dalam perusahaan tanpa dilihat dari jabatan atau pangkat. Karyawan sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki jabatan kecil diperusahaan, namun karyawan juga bagian dari perusahaan dan memiliki peranan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dinyatakan oleh Sutrisno (2017) merupakan pegawai yang siap dan mampu dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang di kemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah memiliki sebuah kontribusi terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas diri sendiri. Berlandaskan dengan pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumberkekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang berkualitas yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan bukan hanya kemampuan seorang individu yang telah ditunjuk sebagai leader atau pemimpin untuk memberikan suatu perintah saja. Tetapi dalam hal ini juga tentang bagaimana pemimpin tersebut mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang terasa aman, nyaman, dan juga kondusif yang mana akan merangsang terciptanya suasana yang produktif untuk karyawan. Maka jika ditinjau dari hal tersebut, terdapat arti bahwa cara

pemimpin dalam melakukan tindakan dalam memengaruhi anggota kelompok tersebut mampu menciptakan gaya kepemimpinan atas seorang pemimpin. Seorang yang dalam hal ini memiliki peran sebagai leader atau pemimpin, hendaknya memiliki kapabilitas untuk menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang terbaik dan paling tepat dengan kondisi dan keadaan karyawannya sehingga mereka yang bekerja untuk perusahaan akan mampu bekerja dengan produktif. Dengan begini, maka tujuan organisasi yang telah dirumuskan dari awal dapat tercapai.

Berkaca pada pendapat Kartono (2017) sejatinya kepemimpinan berhubungan erat dengan kapasitas pemimpin tersebut untuk berpengaruh terhadap orang lain, bawahan, atau juga bisa dalam lingkup kelompok. bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok. Sehingga demikian, pemimpin tersebut akan mampu mengarahkan ke arah yang dikehendaki perusahaan. Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah bentuk perilaku dan tindakan yang mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain atau dalam hal ini karyawannya, sehingga pihak-pihak tersebut berkenan untuk bekerjasama demi orientasi yang akan dicapai perusahaan. Hal ini masih serupa dengan apa yang dikatakan Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kapasitas dalam memberikan pengaruh yang sifatnya membangun atau disebut juga dengan konstruktif kepada pihak lainnya untuk melakukan berbagai hal dengan sifat yang kooperatif. Hal ini dilakukan dengan alasan yang sama, yakni untuk mencapai misi dari perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik suatu konklusi bahwasannya kepemimpinan adalah tentang kapabilitas dalam mengarahkan, memberikan pengaruh, dan juga mampu memberikan pengawasan mereka yang menjadi bawahannya agar dalam hal ini mau melakukan suatu tindakan. Bukan hanya itu tetapi juga tentang perilakunya dan juga karyanya. Dengan demikian pemimpin mampu menaungi pekerjaan yang lebih baik lagi sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan sejak awal dapat tercapai. Melihat bagaimana fakta dilapangan terjadi, maka ada banyak sekali faktor

yang menjadi determinan atas alur proses kepemimpinan yang dalam hal ini utamanya adalah fakta dan dinamika organisasi yang terjadi. Dalam hal ini, jika ternyata pemimpin menerapkan suatu gaya atau hal yang berhubungan dengan aktivitas kepemimpinannya, maka dalam hal ini akan berkaitan erat dengan pola organisasi tempat pemimpin tersebut berada. Dinamika ini dalam menjalankan aktivitas kepemimpinan yang ada mempunyai pengaruh yang signifikan dan beragam atas hasil berbagai faktor yang menjadi latar belakang kepemimpinan.

2.2.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Merunut perkataan Soekarso (2010) gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atas seorang pemimpin dalam konteks menjalankan tugasnya sebagai manajerial di suatu organisasi atau instansi. Maka dapat ditarik suatu konklusi bahwa kepemimpinan adalah model bentuk serta perilaku seorang pemimpin yang dalam hal ini menyangkut kapabilitasnya dalam memimpin. Bukan hanya itu, tetapi juga kapabilitasnya dalam memberikan karyawannya pengaruh untuk menjalankan pekerjaan yang diembannya. Terdapat berbagai gaya kepemimpinan, yaitu:

1. **Gaya Kepemimpinan Bebas/Laissez Faire**

Gaya kepemimpinan laissez-faire ini merupakan bentuk kepemimpinan yang melibatkan individu secara terbatas yang mendorong bawahan untuk proaktif menetapkan tujuan dan mencari solusi atas hambatan dan hambatan yang ada.

2. **Gaya Kepemimpinan Militeristik**

Pemimpin jenis ini hanya menggerakkan bawahannya dalam mempergunakan sistem perintah, senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.

3. **Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian**

Gaya kepemimpinan yang pertama ini memiliki fokus atas berbagai keputusan yang ada dan juga kebijakan yang diputuskan bercermin dari dirinya sendiri. Berbagai pembagian tugas serta tanggungjawab yang

dihandle oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian, bawahan atau karyawan akan sudah terarah dalam berbagai jobdesk yang telah diberikan.

4. Gaya kepemimpinan Demokratis/ Democratic

Gaya pemimpin yang bertipe demokratis ini memungkinkan bawahan mendapatkan wewenang atas suatu hal utamanya jika terapat kendala. Ketika terdapat suatu permasalahan, maka pemimpin bertipe democratic ini akan mengajak bawahan untuk mendapatkan andil untuk menyelesaikan maslaah yang ada. Pemimpin dengan tipe democratic akan memandang bawahan sebagai bagian dari tim yang pendapatnya sama relevannya dengan pendapat yang lain. Pada gaya pemimppnan ini, maka ada banyak informasi yang disajikan oleh pemimpin terhadap bawahannya.

5. Gaya Kepemimpinan Moralis

Gaya kepemimpinan ini memiliki suatu kelebihan, yakni adalah bagaimana pemimpin ini merupakan sosok yang diindahkan karena sifatnya yang cenderung charming dan sopan kepada siapapun. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memiliki kadar empati yang besar utamanya terhadap berbagai kendala yang mungkin menghampiri karyawannya. Bukan hanya itu, kesabaran dan kemurahan hati pemimpin dengan tipe moralis juga menjadi hal yang menonjol. Apapun bentuk kebajikan yang ada, akan ditemukan di leader yang bertipe ini. Jika sudah begini, maka orang akan cenderung mendekat dikarenakan sikap hangatnya, dan mampu mengesampingkan kekurangan yang mungkin dimilikinya.

6. Gaya Paternalistik

Bagi pemimpin atau leader yang mengaplikasikan gaya ini, maka akan dipenuhi dengan ekspektasi para bawahan terhadap orang yang berada pada level atasnya. Dalam hal ini, ekspektasi bawahan adalah agar pemimpin menjadi seorang layaknya ayah yang mampu memproteksi

anaknyanya serta pantas untuk menjadi tempat sandaran, bertanya, dan memberkan perhatian padanya.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono (2008 : 34) menyatakan Indikator Gaya Kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan sebenarnya merupakan pendekatan sistematis yang berkaitan dengan sifat alternatif yang dialami. Bukan hanya itu tetapi dalam hal ini juga tentang konteks untuk mengambil tindakan yang menurut ukuran atau perhitungan yang ada adalah sebaik-baiknya keputusan.

2. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi adalah kapabilitas dai seorang pemimpin dalam menyampaikan berbagai pesan dan juga gagasan yang dalam hal ini diberikan kepada orang lain yang bertindak sebagai penerima infomrasi. Tentu dalam penyampaianya harus dengan seni dan cara yang baik sehingga orang lain akan mampu menerima komunikasi yang diberikan dengan baik-baik dalam hal ini dicoba terapkan dengan cara yang baik atau tidak.

3. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin seyogyanya memiliki rasa tanggungjawab atas mereka yang berada pada level bawahnya atau dalam hal ini adalah karyawan. Konteks tanggungjawab dalam hal ini adalah tentang kewajiban yang diembannya, memikul jawab, dan juga mampu menanggung berbagai konsekuensi atas berbagai hal yang ada.

4. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi dalam konteks ini adalah daya untuk menjadi pendorong, yang mana berimbas kepada anggota atas keinginan dan kemauan untuk menggerakkan kapabilitas miliknya atau dalam hal ini berbentuk keahlian untuk mampu menyelenggarakan berbagai kegiatan,

yang dalam hal ini menjadi tanggungjawab pemimpin tersebut. Hal ini dilakukan dengan misi untuk mencapai tujuan dan juga tentang berbagai sasaran organisasi yang sebelumnya telah ditentukan.

5. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seyogyanya seorang pemimpin harus cakap dan berkapabilitas untuk mampu mengarahkan orang untuk ikut dengan keinginannya yang dalam hal ini diawali dengan kekuatan pribadi atau relasi kekuasaan. Tetapi dalam hal ini penerapannya harus sesuai dengan kadar, tempat, dan berpatokan dengan efektifitas yang ada.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan dalam mengontrol sisi emosionalitas tidak kalah krusialnya dengan aspek lain karena akan berpengaruh terhadap kesuksesan dalam hidup. Ketika seseorang mampu menjadi master atas emosinya, maka akan semakin mudah orang tersebut untuk meraih definisi keberhasilan yang dianutnya.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Terdapat banyak pengertian yang berusaha menerjemahkan maksud dari kata motivasi. Salah satunya menurut Winardi (2011:1), istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti bergerak (tomove). Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya suatu korporasi bukan saja mengharapkan pegawai yang memiliki kapasitas, kecakapan dan keterampilan, tetapi yang paling vital adalah faktanya bahwa mereka mau untuk bekerja dengan cara yang giat dan berkeinginan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi, dalam hal ini sangat berhubungan dari aktifitas yang dilakukan oleh SDMnya yang dalam hal ini juga tentang kreativitasnya. Untuk itu, hal primer yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar

untuk menggerakkan minat dan keinginan karyawan agar bekerjasesuai dengan program yang dibuat perusahaan. Seorang manajer akan berada pada situasi yang lebih mudah untuk memotivasibawahannya dengan mengetahui apa yang menjadialasan karyawan mau bekerja dan kepuasankepuasan apa yang di nikmatinya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang olehkeinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan.

2.3.2 Indikator Motivasi

Menurut David Mc.Clelland yang mana merupakan pengusung motivasi prestasi yang dikutip Edy Sutrisno (2016:128) menerangkan tentang motivasi, yang sejatinya adalah suatu keadaan atau kondisi yang mampu membuat orang terdorong untuk mampu meraih suatu prestasi yang mana dalam hal ini dilakukan semakismal mungkin. Jika didasarkan dengan teori prestasi, maka setidaknya terdapat tiga aspek atau komponen dasar yang bisa menjadi acuan seseorang untuk bekerja. Komponen tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Need for achievement*, ialah suatu kondisi untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai standar keberhasilan. Yang dalam hal ini, parameternya adalah kesempurnaan atas diri seorang. Kebutuhan ini memiliki relevansi yang erat dengan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk mampu mengarahkan tingkah laku yang untuk bisa mencapai suatu prestasi untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan jauh di dalam dirinya.
2. *Need for affiliation*, yang kedua adalah kebutuhan yang huungannya adalah dengan afiliasi. Dalam hal ini maksudnya adalah orang tersebut butuh dukungan, sokongan, atau support dalam relasinya dengan orang lain. Pada jenis ini, mengarah kepada tingkah laku guna mewujudkan suatu persekutuan yang karib dengan orang yang lainnya.
3. *Need for power*, yang selanjutnya adalah tentang kebutuhan yang berhubungan erat dengan kekuasaan. Kekuasaan tersebut ada untuk memberikan kontrol terhadap orang lain. Pada jenis kebutuhan ini, akan terdapat kecenderungan bahwa orang tersebut tidak memmperhatikan apa

yang menjadi perasaan orang lain atau dapat dikatakan memiliki kecenderungan untuk acuh.

2.3.3 Prinsip Prinsip dalam Motivasi Kerja

Menurut Anwar (2011) dalam motivasi kerja karyawan terdapat beberapa prinsip di antaranya :

1. Prinsip pemberian perhatian

Pemimpin akan mencurahkan suatu atensi kepada yang dikehendaki karyawan, akan menjadikan karyawan mendapatkan suntikan motivasi juga dalam bekerja yang sesuai diinginkan oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin berkomunikasi dalam hal ini memiliki relevansi relasi atas pencapaian tugas dan juga informasi yang mengandung kejelasan dan anti kerancuan. Sehingga dengan demikian, karyawan akan merasaberada pada kondisi nyaman untuk meningkatkan kinerjanya atau dengan kata lain sangat termotivasi.

3. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memberi motivasi kerja maka karyawan juga membutuhkan untuk diberi suatu kesempatan guna berpartisipasi dalam menyusun tujuan yang ingin diraih oleh suatu perusahaan.

4. Prinsip mengakui peran bawahan

Pemimpin memberikan penetapan bahwasannya karyawan atau bawahan mempunyai peran yang tidak kalah vitalnya di dalam mencapai suatu misi. Kesadaran ini memudahkan karyawan untuk bekerja.

5. Prinsip mendelegasikan kewenangan

Pemimpin yang dalam hal ini diberikan suatu wewenang kepada karyawan yang memungkinkannya tiba-tiba harus dapat menentukan suatu keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan membuatnya menjadi termotivasi untuk bisa dalam kondisi tujuan dapat tercapai sebagaimana yang diinginkan oleh pemimpin atau perusahaan.

Hal ini dikarenakan dengan demikian, karyawan ikut menjadi bagian secara utuh atas perusahaan tersebut.

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Richard L. Daft (2006) membuat rumusan atas berbagai jenis-jenis motivasi adalah:

1. Motivasi intrinsik

Dalam hal ini motif timbul, atau timbul, dan sumbernya ada pada orang tersebut. Jenis motivasi ini dapat muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Orang yang termotivasi secara intrinsik cenderung membuat keputusan lebih mudah. Bahkan, mereka dapat dimotivasi tanpa dimotivasi oleh orang lain. Ini semua karena prinsip-prinsip yang mempengaruhi mereka (Suhardi, 2013).

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul karena pengaruh lingkungan luar. Pemicu ini bisa berupa bonus, penghargaan, jabatan. Motivasi ini memiliki power untuk mengubah kehendak individu yang semula tidak mau berbuat sesuatu menjadi mau berbuatsesuatu karena motivasi ini (Suhardi, 2013).

2.4 Disiplin kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sebagai sikap yang secara mental dapat ditenggarai dengan perbuatan serta tingkah laku yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan juga masyarakat yang ada. Dalam hal ini kaitannya adalah tentang perilaku yang dilakuka atas berbagai peraturan, norma, dan kaidah yang ada di masyarakat. (Muchdarsyah Sinungan, 2009:145).

Hasibuan (2008:193) kedisiplinan merupakan suatu kondisi sadar seseorang dalam menanti keseluruhan aturan yang berlaku. Dari pendapat tersebut dapat suatu konklusi bahwa disiplin kerja lebih kepada suatu kondisi ketertiban, dimana baik individu atau bisa juga berupa kelompok kemudian bergabung di suatu organisasi yang ada. Hal tersebut dilakukan dengan menjalankan peraturan yang sudah berlaku.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sebagaimana hipotesis yang ditemukan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) bahwa terdapat faktor determinan yang berdampak pada kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tinggi rendahnya suatu kompensasi yang diterima oleh masyarakat
2. Absen atau presense nya keteladanan atas leader dalam suatu korporasi .
3. Absen atau tidaknya aturan yang telah ditetapkan yang dijadikan sebagai pedoman atau sandaran
4. Tingkat rasa berani yang dimiliki oleh pemimpin dalam menentukan suatu tindakan.
5. Absen tidaknya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.
6. Absen tidaknya pengawasan pimpinan.
7. Penciptaan suatu kebiasaan yang mampu mensupport ketegakan kedisiplinan.

2.4.3 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Rivai (2011:825) mengatakan Ada banyak sekali yang menjadi bentuk atas disiplin kerja, bahwa ada empat list pandangan yang bertalian erat dengan aspek disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif
Disiplin retributif adalah upaya untuk menghukum atau memberi sanksi kepada seseorang yang telah melakukan kesalahan.
2. Disiplin Korektif
Jenis teguran ini merupakan upaya untuk membantu karyawan memperbaiki perilaku yang tidak pantas.
3. Perfektif Hak-Hak Individu
Hak Asasi Manusia Dasar Individu dalam Tindakan Disiplin.
4. Perspektif Utilitarian
Ini berfokus pada penerapan tindakan disipliner yang hanya ada di mana konsekuensi dari tindakan disipliner lebih besar daripada kerugiannya..

2.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin

Terdapat berbagai variasi indikator yang dapat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu korporasi. Sebagaimana yang diungkap oleh Singodimejo dalam Edy sutrisno dalam tulisannya (2016:94) disiplin kerja dibagi menjadi empat dimensi yang mencakup didalamnya adalah sebagai berikut :

1. Taat pada aturan yang berkaitan dengan waktu
Dapat dilihat dari masuk jam dan pulang kerja dan jam break yang presisi dalam segi waktu yang presisi dengan peraturan yang ada di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Hal ini adalah berkaitan dengan cara berpakaian dan bagaimaa orang tersebut bertingkah laku.
3. Taat terhadap aturan perilaku yang ada di lingkungan kerja
Dalam hal ini mampu diperlihatkan atau dibuktikan dengan menjalankan pekerjaan yang mana disesuaikan dengan jabatannya. Bukan hanya itu tetapi juga jobdesk, embanan tanggungjawab, dan juga cara ia menjalin relasi dengan berbagai mitra kerja yang ada.
4. Taat pada peraturan lainnya
Tentang aturan apa yang dalam hal ini diperkenankan dan apa yang tidak diperkenankan dilakukan oleh karyawan yang ada di dalam perusahaan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dikatakan sebagai aspek yang mengandung kevitatan jika dalam hal ini dihubungkan dengan upaya untuk meraih yang menjadi tujuan atas suatu korporasi. Dengan adanya kinerja yang baik pada perusahaan, maka suatu korporasi tersebut akan dapat mampu sampai sesuai dengan misi yang diinginkan. Kinerja organisasi memiliki penentuan kuat dengan faktor utamanya yakni unsur kepegawaian, yang mana dalam hal ini sebanding dengan alasan mengapa perlu dilakukan pengukuran kinerja perusahaan sebaiknya diukur dari bagaimana kinerja karyawan itu sendiri.

Amir menyatakan dalam lestari (2016) Kinerja merupakan sesuatu yang ditunjukkan oleh seseorang yang memiliki keterkaitan erat dengan job desknya yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bukanlah suatu ukuran terakhir dalam proses kerja, tetapi dalam hal ini adalah bentuk dari keseluruhan pekerjaan yang dalam hal ini diawali dengan unsur kegiatan masukan, keluaran, dan juga bahan outcome.

Sedangkan menurut Roziqin (2010) jika dilihat secara general maka akan ditemukan bahwa kinerja sendiri bisa dipandang sebagai proses dari awal hingga akhir dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Dalam hal ini nanti hasilnya bisa dimanfaatkan untuk menjadi acuan atau pedoman untuk menentukan tentang individu tersebut layak dipekerjakan atau baik ataukah sebaliknya. Edison (2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil dari serangkaian proses terarah, sistematis dan dinilai dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini amat didasarkan atas ketentuan dan kesepakatan yang sebelumnya telah disepakati bersama.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mengacu pada yang dirumuskan oleh Davis dalam Mangkunegara (2011:67) bahwa faktor determinan yang menjadi pengaruh atas pencapaian kinerja merupakan faktor kemampuan dan faktor motivasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Jika dalam hal ini dilakukan peninjauan secara psikologis pegawai memiliki kapasitas *ability* dari kapabilitas potensi (IQ) dan kemampuan menghadapi realitas ditambah dengan pengetahuan dan skill. Dengan demikian, pekerja yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), memiliki tingkat pendidikan yang memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut, dan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari mudah ditemukan dan diharapkan, Anda bisa mendapatkan hasil yang Anda inginkan. Oleh karena itu, semua karyawan harus diposisikan sesuai dengan keahliannya..

2. Faktor Motivasi

Motivasi itu sendiri terbentuk dari sikap *attitud* seorang pegawai ketika dihadapkan dengan berbagai macam situasi kerja yang ada. Motivasi pegawai ialah suatu keadaan yang mampu menjadi penggerak atas diri pegawai yang dalam hal ini secara teratur atau sistematis dan terarah untuk sampai pada tujuan kerja, sedangkan sikap pegawai adalah keadaan yang berhubungan dengan mental seorang pegawai yang mendorong suatu diri pegawai yang berusaha dalam berada dititik tertinggi suatu prestasi kerja yang maksimal.

2.5.3 Indikator Kinerja

Kesuksesan kinerja yang telah mampu diraih oleh organisasi dapat disebabkan oleh tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini makin baik kinerja seorang karyawan dalam perusahaan maka akan berbanding lurus pula suatu organisasi tersebut. Malaya S.P Hasibuan (2013:95) menjelaskan terdapat beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Kesetiaan karyawan

Loyalitas karyawan pada pekerjaan, jabatan, dan korporasi yang menjadi tempatnya bekerja dalam hal ini menjadi suatu gambaran atas kesediaan karyawan yang ada untuk menjaga nama baik dan menjadi garda terdepan dalam mempertahankan citra perusahaan. Hal ini tidak hanya diterapkan di dalam korporasi saja, tetapi juga ketika ada pihak luar atau eksternal mampu memberikan ancaman terhadap nama baik perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja bisa dianggap atau dinilai dari hasil kerja yang mana bisa dilihat secara kuantitas ataupun kualitasnya oleh karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat berpengaruh bagi perusahaan. Karena seorang karyawan harus saling terbuka untuk masalah pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Memenuhi perjanjian

itu sendiri sangat penting baik bagi diri sendiri maupun orang lain seperti kepada para bawahan.

4. Kedisiplinan karyawan

Karyawan harus mengikuti aturan-aturan yang sudah berlaku di perusahaan tersebut. Misalnya kesediaan karyawan dalam menaati berbagai hal yang ada peraturannya. Dalam hal ini berkaitan erat dengan waktu seperti waktu masuk, istirahat, pulang, jumlah kehadiran, dan lain sebagainya.

5. Kerjasama antar karyawan

Kapabilitas seorang karyawan dalam bersikap kooperatif dengan pihak yang lain dalam menuntaskan apa yang telah menjadi tugas yang ditentukan sehingga mampu berada pada titik daya guna dan hasil guna yang seoptimal mungkin.

2.5.4 Tujuan Kinerja

Rivai (2010) mengatakan pada dasarnya tujuan kinerja yaitu meliputi:

1. Meningkatkan motivasi semangat kerja pada karyawan.
2. Mendorong pertanggung jawaban atas apa yang dilakukan oleh karyawan.
3. Mempererat relasi antar karyawan melalui diskusi mengenai bagaimana melakukan pencapaian kerja mereka.
4. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya.
5. Memberikan imbalan yang serasi kepada karyawan atas kinerja mereka misalnya dengan memberikan kenaikan gaji pokok dan intensif uang.

2.6 Hubungan Antara Variabel

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Kartini Kartono (2013) gaya kepemimpinan sejatinya lebih mengarah kepada sifat seseorang. Selain itu juga tentang habit atau kebiasaan serta tempramen yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini juga tentang watak dan juga kepribadian yang mampu menjadi pembeda atas seseorang yang mampu menjalin komunikasi dengan orang lain tersebut.

Menurut Wijaya Supardo (2010) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan jalan untuk individu meraih apa yang telah menjadi tujuannya dalam hal ini pada konteks organisasi sehingga organisasi akan menjadi lebih baik.

Dilihat dari penelitian yang diteliti oleh Rizky Pratama (2017) yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja yang dibandingkan dengan kinerja karyawan pada kantor Dinastransos Boyolali variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar (signifikan) terhadap variabel kinerja karyawan

2.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Daft (2016:364) menyatakan apabila motivasi bisa menimbulkan perilaku yang menggambarkan kinerja yang baik pada organisasi itu sendiri. Jadi menurut Daft hal tersebut terbukti dengan jelas hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut peneliti yang dilakukan Aries Susanty (2012) menyatakan apabila “Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan”. Dapat dilihat dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bilamana Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada konteks yang baik dan determinan terhadap kinerja, meskipun dalam hal ini kenyataannya pengaruh yang ada tidak terlalu besar atau dengan kata lain signifikan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang sifatnya positif yang mana dalam hal ini pada konteks kinerja pegawai APD Semarang.

2.6.3 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi yang telah dilaksanakan oleh Acep Rohmat (2014) menunjukkan bahwa secara bersamaan antara variabel berupa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam konteks yang positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab yang besar dari pegawai terhadap tugas yang

diberikan, sehingga upaya pegawai untuk berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya lebih besar. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terdahulu bertujuan didalam menggunakan sebagai referensi didalam melakukan penelitian. Didalam penelitian terdahulu haruslah mempunyai kesamaan variabel entah kinerja karyawan, servant leadership ataupun komitmen kerja. berikut adalah landasan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti yang berasal dari skripsi juga jurnal penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
M. Ihsan (2021)	Pengaruh, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variable Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet	Independen : 1. Motivasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Gaya Kepemimpinan (X3 variabel penghubung) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Agustina Marzuki (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Independen : Gaya Kepemimpinan (X1)	Hasil dari penelitian menyatakan berdasarkan dari analisis koefisien regresi terdapat

	Karyawan pada Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang	Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Dependen : Kinerja Karyawan	pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor lurah lawang kidul palembang
--	--	--	---

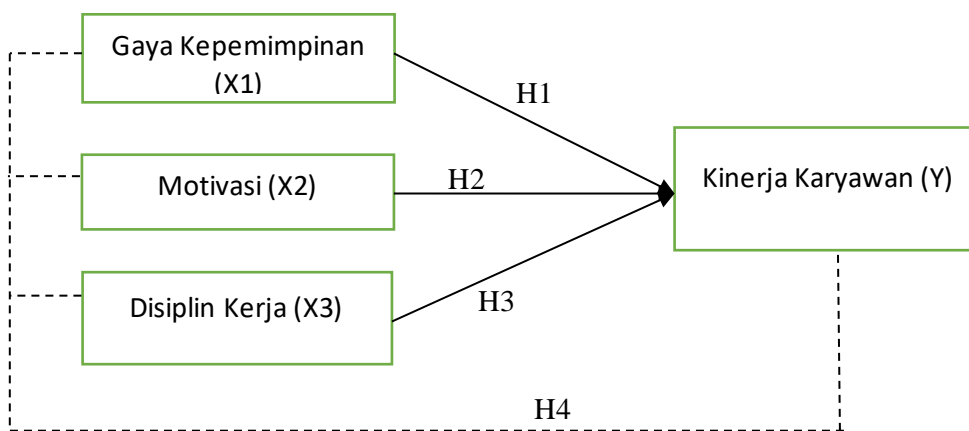
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Kelvin Chandra Nata (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia	Independen : Disiplin Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Dependen : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Srimultan Terhadap Kinerja Karyawan
Nisha Desfi Arianti (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun	Independen : 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja juga berpengaruh

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			Signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan
Hendrawati Hamid (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi,	Independen :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya

	Disiplin Terhadap Kenerja ASN	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) Dependen : Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa(Y)	kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa
--	-------------------------------	---	--

Sumber : Diolah Sendiri

2.8 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 kerangka Konseptual

Sumber : diolah sendiri

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh Parsial
- - - - -▶ : Pengaruh Simultan.

2.9 Hipotesis

Hipotesis ialah suatu jawaban yang sifatnya adalah temporal pada rumusan masalah penelitian. mengenai ini, rumusan masalah yang ada dilahirkan dalam berbagai bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:99) dari masalah yang sudah dirumuskan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Gaya kepemimpinan yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga Motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga Disiplin yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dimaknai sebagai metode penelitian. Dalam hal ini dasar paradigmanya ialah filsafat dengan aliran positivism. Aliran ini dimanfaatkan penerapannya untuk mmeneliti suatu populasi yang terspesifikasi. Sedangkan apabila ditinjau dari teknik pengambilan sampel, umumnya ialah dengan cara random dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis datanya dalam hal ini dibuat kuantitatif untuk maksud melakukan pengujian atas apa yang telah ditetapkan (Sugiono, 2013).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), yakni sesungguhnya populasi sendiri merupakan suatu wilayah yang secara general tersusun atas objek. Dalam hal ini, objek mempunyai mutu dan karakteristik yang terspesifikasi. Dalam hal ini adalah yang ditentukan oleh peneliti agar dipelajari dan selanjunya akan ditarik sebuah konklusi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya yang berlokasikan Jl. Demak No. 87, Dupak, kota surabaya. Dalam penelitian ini populasi ialah seluruh pegawai PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya sebanyak 30 pegawai.

3.2.2 Sampel

Menentukan sampel harus diterapkan dengan metode yang mampu dipertanggung jawabkan untuk memperoleh data yang presisi, sehingga konklusi yang ada bisa dipertanggungjawabkan. Sampel adalah perwakilan responden subjek penelitian yang kemudian akan dicari hasilnya dan dijadikan responden penelitian. Sugiyono (2014) mengatakan apabila sampel adalah part atau bagian dari sejumlah yang juga karakteristik atas populasi.

Sugiyono (2014) mengatakan, teknik sampling jenuh adalah suatu cara dalam memilih sampel jika secara keseluruhan atas anggota populasi diterapkan sebagai sampel. Hal ini disebabkan populasi yang dimanfaatkan atau diterapkan pada studi ini memiliki kecenderungan nilai yang kecil. Maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini merupakan sampel jenuh sebab populasi yang dikenakan pada penelitian ini relatif kecil yaitu berjumlah 30 responden.

3.3 Definisi Operasional

Widayat dan Amirullah dalam Purnamasari (2008) mengungkapkan bahwa definisi operasional variabel adalah bentuk pendeskripsian sesuatu dengan cara yang jelas dan juga gamblang yang dalam hal ini berdasarkan masing masing variabel yang terkait di studi ini dan di jabarkan kedalam indikator-indikator.

Dalam studi ini setidaknya ada dua variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yang mana rinciannya adalah :

1. Variabel bebas (Independen Variabel)

Menurut Sugiono (2013) variabel bebas sesungguhnya adalah bagian dari jenis variabel yang mampu memberikan pengaruh atau menjadi suatu sebab atas adanya perubahan variabel dependen. Terikat independen yang dikenakan pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

2. Variabel terikat (Dependen Variabel)

Menurut Sugiono (2013) variabel terikat merupakan variabel yang mendapatkan pengaruh menjadi akibat, yang mana hal ini disebabkan atas adanya variabel bebas. Variabel dependen digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Kartono (2017) sejatinya kepemimpinan berkaitan dengan kapabilitas seseorang dalam memberikan pengaruh pihak lainnya (baik berupa individu	1. Kapabilitas mengambil keputusan 2. Kapabilitas komunikasi 3. Tanggung jawab 4. Kapabilitas motivasi

	<p>ataupun kelompok) yang mana dalam hal ini ia akan mampu mempengaruhi orang lainnya dan mengarahkan tingkah lakunya. Hal ini diterapkan dengan suatu misi untuk mencapai tujuan yang telah dimiliki oleh kelompok.</p>	<p>Kapabilitas mengendalikan bawahan 5. Kemampuan mengendalikan emosional 6. Sumber :Kartono, K (2017). Pemimpin dan Kpememimpinan. Jakarta: Rajawali Pers</p>
Motivasi (X2)	<p>menurut Winardi (2011:1), bahwa term motivasi sendiri sejatinya memiliki asal dari bahasa latin “movere” yang dalam hal ini jika diterjemahkan artinya bergerak. Kata motivasi (motivation) memiliki kata dasar motif (motive) yang maknanya adalah dorongan, sebab atau hal yang mendasari atau hal yang menjadi latarbelakang tentang mengapa melakukan sesuatu. Jika melihat dari hakikatnya, sebenarnya harapan dari perusahaan bukan hanya terhadap pegawai saja yang memiliki kapabilitas tetapi juga tentang keinginan mereka</p>	<p>1. <i>Need for achievement</i> 2. <i>Need for affiliation</i> 3. <i>Need for power</i></p> <p>Sumber : Winardi. (2011). Motivasi Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: Grafindo Persada</p>

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
	<p>dan juga bekerja secara giat untuk mendapatkan hasil sebaik mungkin..</p>	
Disiplin Kerja (X3)	<p>Hasibuan (2008:193) kedisiplinan merupakan suatu kondisi sadar seseorang dalam menanti semua peraturan yang</p>	<p>1. Patuh terhadap aturan waktu 2. Patuh terhadap peraturan perusahaan</p>

	berlaku. Dari pendapat tersebut maka dapat ditarik sebuah konklusi bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib, dimana dalam hal ini individu atau kelompok yang ada pada organisasi tersebut bisa menjalankan aturan atau peraturan yang sudah ditetapkan semula.	<p>3. Patuh terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>4. Patuh terhadap peraturan lainnya</p> <p>Sumber : Hasibuan, Malayu S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara</p>
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Amir dalam lestari (2016) Kinerja merupakan sesuatu yang diperlihatkan oleh seseorang, yang dalam hal ini memiliki kaitan erat dengan tugas kerja yang semula telah disepakati. Dapat dikatakan bahwa kinerja bukanlah suatu hasil akhir dari serangkaian prosedur dan proses kerja, tetapi adalah bagian dari keseluruhan yang dalam hal ini diawali dari kegiatan proses masukan, keluaran, dan bahan outcome.	<p>1. Kesetiaan karyawan</p> <p>2. Prestasi kerja</p> <p>3. Kejujuran</p> <p>4. Kedisiplinan karyawan</p> <p>5. Kerjasama antar karyawan</p> <p>Sumber : Amir, S. d. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Pegaawai di Rumah Sakit Daerah Madani Profinsi Sulawesi Tengah. e-Journal Katalogis, 4</p>

Sumber : Diolah Sendiri

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh sebuah informasi yang diperlukan dalam mencapai tujuan penelitian hingga dilakukan pengumpulan data, penelitian ini menggunakan data prosedur sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Menurut Sanusi (2011) kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dimana dalam hal ini sangat kerap terjadi bahwa peneliti tidak harus hadir ditempat. Tetapi dalam hal ini cukup dengan cara diwakili oleh orang lain untuk menyebarkan kuisisioner yang ada tetapi dengan pertanyaan yang sebelumnya telah dipersiapkan dan disusun dengan baik. Nantinya, jawaban yang dihasilkan akan menggunakan skala likert.

Riduwan dan Sunarto (dalam Sugiyono,2014) mengatakan bahwa sebenarnya skala likert ini sendiri dalam penerapannya adalah guna menilai suatu sikap, pendapat, dan juga persepsi seseorang atas suatu peristiwa atau kejadian.

Dengan menerapkan skala likert, maka dalam hal ini variabel yang akan ditakar akan diuraikan menjadi indikator variabel. Yang selanjutnya, akan dijadikan suatu titik tolak ukur yang mampu menyusun item-item yang dalam hal ini berisikan pertanyaan. Setiap pertanyaan disertai lima jawaban dan skor nilai. Jawaban dari skor nilai ialah 5 jika dalam hal ini berada pada kondisi sangat setuju, 4 jika setuju saja, 3 untuk kondisi dimana merasa netral, 2 untuk tidak setuju, dan 1 saat merasa sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa skala likert adalah alat ukur untuk menilai sikap seseorang.

2. Observasi

Abdurrahmat Fatoni (2011) menyatakan observasi adalah teknik dalam menghimpun data yang dilaksanakan dengan jalur pengamatan, dan disertai dengan mencatat terhadap suatu kondisi atau perilaku seseorang. Dari definisi yang diungkapkan diatas dapat ditarik suatu konklusi bahwa metode ini dilakukan dengan cara mengamati atau terjun secara langsung di lapangan untuk mendapatkan bukti demi melengkapi hasil penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi kasus ialah tahapan pertama atau awal dalam menjalankan metode menghimpun atau mengumpulkan data. Yang mana dalam hal ini akan diarahkan pada kegiatan mencari data serta informasi yang relevan. Dalam hal ini, melalui berbagai dokumen baik yang tertulis atau tidak, foto, gambar, ataupun dokumen akan mendukung atas suatu proses penilaian yang ada.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Menurut yang diungkapkan oleh Lofland dalam Moleong (2009:157) apabila sumber data primer yang digunakan studi adalah berupa perkataan. Selibhnya dari hal tersebut adalah berupa data yang dalam hal ini antara lain adalah berbentuk dokumen. Data dalam hal ini merupakan suatu keterangan

dalam objek penelitian yang ada. Maka dari itu, data bisa diklasifikasikan menjadi dua kategori, yang antara lain: :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dihimpun dengan cara yang langsung, baik dari informasi yang terdapat di lapangan, atau juga bisa dihimpun dari wawancara mendalam dan observasi yang dilakukan.

2. Data Sekunder

Data ini adalah data yang dihimpun secara tidak langsung yang dalam hal ini didapatkan dari informasi di lapangan. Contohnya adalah dokumen. Dokumen yang dimaksud antara lain adalah berupa buku yang memiliki pertalian erat dengan permasalahan yang sedang dikaji. Data pada studi ini terkhusus yakni dokumen yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang berupa obrolan atau percakapan, tetapi dalam hal ini mengandung maksud tertentu. Lebih lanjut, percakapan yang dilakukan adalah dengan dua pihak yang dalam hal ini adalah pewawancara yang memberitahukan pertanyaan terkait hal yang ingin ia ketahui dan juga narasumber yang menjadi sumber atas pertanyaan yang diajukan. Ada beberapa ciri atas kegiatan wawancara ini, yang salah satunya adalah bahwa kegiatan ini dilakukan dengan cara langsung atau dengan kata lain dilakukan dengan cara tatap muka.

Dengan adanya wawancara inilah kemudian sang peneliti akan berusaha untuk mencari data dan menggali data yang ada dan juga tentang kerangka keterangan yang berasal dari subyek penelitian. Teknik wawancara yang diterapkan dalam hal ini ialah wawancara bebas terpimpin. Maksud dari teknik wawancara ini adalah adanya pertanyaan yang telah dipersiapkan, tetapi saat wawancara akan muncul berbagai pertanyaan lain yang disesuaikan dengan situasi wawancara di lapangan.

3.5.3 Skala Likert

Pengukuran yang dilakukan dalam studi ini memanfaatkan skala likert, menggunakan analisis data guna menkar sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau individu yang berkaitan kejadian tersebut.

Terdapat dua bentuk pernyataan dalam skala likert. Pernyataan tersebut yakni berupa pernyataan positif dan negatif. Dalam skala likert ini terdapat alternatif dalam menjawab dari responded terhadap suatu pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 3.3
Alternative Jawaban Angket

No.	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2012)

3.5.4 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Sugiyono (2011) mengatakan bahwa uji validitas data dimanfaatkan penerapannya untuk mengetahui apakah suatu kuesioner sah ataukah tidak. Dalam hal ini, suatu kuesioner bisa dikatakan valid apabila dalam hal ini terdapat suatu kesamaan diantara data yang terhimpun menggunakan data yang sejatinya terjadi pada objek yang sedang dikaji atau diteliti.

2. Uji Realibitas

Menurut Priyatno (2014) mengemukakan uji realibitas dalam hal ini dilaksanakan guna mencari tahu atas konsistensi suatu alat ukur yang umumnya digunakan kuesioner. Menurut (Ghozali dalam Syahrizal 2011), uji realibitas yang akan diaplikasikan atau diterapkan dalam suatu penelitian ini, yakni dengan memanfaatkan

fasilitas SPSS, yang mana memanfaatkan uji statistik Cronbach Alpha. Dalam hal ini diketahui hasil bila konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha >0.60 .

3.5.5 Uji Asumsi Klasik

Penguji asumsi klasik dalam hal ini dilaksanakan agar mendapatkan hasil regresi. Hasil tersebut harus mampu untuk dipertanggungjawabkan substansinya dan memiliki hasil yang relevan dan tidak bias. Guna mendapatkan persamaan yang paling sesuai maka bisa digunakan suatu parameter regresi yang dalam hal ini bisa ditemukan dengan cara metode kuadrat terkecil. Istilah lainnya yang kerap kali digunakan dalam menyebut ini adalah Ordinary Least Square (OLS). Metode tersebut digunakan sebagai alat untuk mengestimasi yang mampu menghasilkan ketidakbiasan dan mampu memenuhi persyaratan *Breast Liner Unbiased Estimation* (BLUE).

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel terikan dan varabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histrogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pada pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2012:42). Selanjutnya pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal plot. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikansi hasilnya $> 0,05$, maka diterima H_0 memiliki makna bahwa distribusi sampel normal.
- b. Apabila nilai signifikansi hasilnya $< 0,05$, maka ditolak H_0 sehingga distribusi sampel tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan buat melihat apakah pada contoh regresi ditemukan terdapat tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tak terjadi multikolinieritas. Cara untuk mengetahui multikolinieritas merupakan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor), Bila nilai $VIF < 10$ maka dianggap tidak ada pelanggaran multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai $VIF > 10$ maka diklaim ada pelanggaran multikolinieritas. Buat mengetahui seberapa kuat atau parah sebuah nilai kolinieritas (korelasi) antar sesama variabel bebas maka dapat ditinjau dari matriks hubungan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam menguji apakah suatu model regresi terjadi adanya ketidaksamaan variance dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika memiliki perbedaan disebut heteroskedastisitas. Dalam model regresi yang baik adalah homoskedastisitas sebagai dasar analisisnya yaitu :

- a. Jika ada suatu pola tertentu, serta titik-titik yang akan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas;
- b. Jika tidak ada pola yang jelas beserta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 terdistribusi pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Ghozali (2012) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin-Watson* untuk mengetahui apa ada tidaknya autokorelasi dan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan jika dilihat secara general sendiri adalah :

Tabel 3.2 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tdk ada autokolerasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tdk ada autokolerasi positif	Tidak ada kesimpulan	$d_l \leq d \leq d_u$
Tdk ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tdk ada kolerasi negatif	Tidak ada kesimpulan	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tdk ada autokolerasi positif atau negatif	Tdk ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber : Imam Ghozali (2016)

3.5.6 Analisis Linier Berganda

Analisi regresi ada dimanfaatkan guna menggambarkan garis yang mampu menjadi petunjuk atas arah hubungan yang dimiliki antar variabel. Hal ini juga mampu dimanfaatkan untuk memprediksi. Analisis ini digunakan untuk mengeksplorasi lebih jauh korelasi antara dua variabel atau lebih. Secara khusus, model digunakan untuk mengeksplorasi pola relasional yang belum sepenuhnya diketahui. Dalam penelitian ini model persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefesiensi regresi variabel Gaya Kepemimpinan

β_2 = Koefesiensi regresi variabel Motivasi

β_3 = Koefesiensi regresi variabel Disiplin Kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

ε = Estimasi *error* dari masing-masing variabel

3.5.7 Uji Hipotesis

1: Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2013) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Prosedur dalam uji F adalah :

a. Merumuskan Hipotesis

H0 : semua variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

H1 : semua variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

b. menentukan nilai tingkat level of significance (α) yaitu sebesar 0,05

c. Mengambil keputusan dengan nilai signifikansi

1) H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai signifikansi $>0,05$, maka ditolak artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara bersamaan variabel X terhadap variabel Y kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

2) H0 ditolak dan H1 diterima jika nilai signifikansi $>0,05$, maka ditolak artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara bersamaan variabel X terhadap variabel Y kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

d. Mengambil keputusan dengan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Rumus F_{hitung}

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

- F = pengujian secara simultan
 R^2 = koefisien determinasi
 K = banyaknya variabel
 n = banyaknya sampel

Rumus F_{tabel}

$$F_{tabel} = F(K ; n - K)$$

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap variabel gaya kepemimpinan.

2. Uji t (Parsial)

“Sebuah statistik uji pada dasarnya memberi tahu seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen.” Hal ini menunjukkan seberapa besar pengaruhnya secara parsial terhadap variabel pada tingkat bersih = 0,05 (Ghozali, 2011).

Hipotesis statistik yang diformalkan adalah:

- a. dari. membuat hipotesis.

H_0 : $\beta = 0$. Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

- H1: i0. Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebagian besar terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.
- b. Tentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.
 - c. Mengambil keputusan berdasarkan nilai signifikansi.;
 - 1) Apabila nilai signifikansi $>$ daripada 0,05 atau maka H0 diterima dan H1 ditolak artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.
 - 2) Jika nilai signifikan $<$ 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.
 - a. Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Mengambil keputusan dengan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} .

Rumus T_{hitung} :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

- t = test signifikan dengan angka korelasi
 bi = koefisien regresi
 Se (bi) = standard error dari koefisien korelasi

Rumus T_{tabel} :

$$T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

- 1) $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial

terhadap variabel kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya;

2) $T_{hitung} > T_{tabel}$ sehingga ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya;

3. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) hanya dimaksudkan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R bervariasi dari -1 hingga 1 ($-1 \leq R \leq 1$). Artinya, jika $R = -1$ mendekati -1, itu menggambarkan himpunan variabel independen (X) dan dependen (Y) dalam arah yang sepenuhnya negatif atau berlawanan. Ketika $R = 0$ atau mendekati 0, secara lengkap dan sepihak menjelaskan kurangnya hubungan antara banyak variabel independen (X) dan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Tabel 3.3 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2012)

Koefisien determinasi (R^2) memiliki misi supaya mampu mengetahui tentang level ketepatan paling baik dalam analisa regresi. Yang mana dalam hal ini diperlihatkan berdasarkan seberapa besar koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen dalam hal ini tidak berpengaruh apapun terhadap variabel dependen.

Apabila koefisiendeterminasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel.

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.

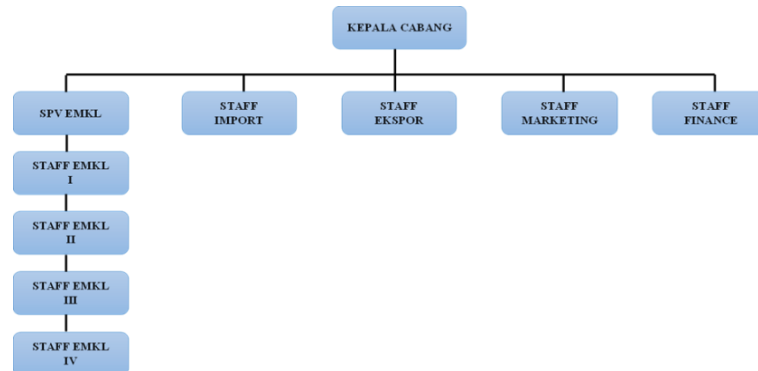
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

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 *customer*
 - 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 1 Karakteristik 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 :

4.3.1 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 resposden (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 resposden (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 resposden (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

4.3.2 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 responden (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 responden (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 responden (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 responden (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 responden (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.

4.3.3 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						

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

A	JANGKA WAKTU						
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	KEHADIRAN						
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	KERJASAMA						
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 resposden (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 resposden (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 berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

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 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 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 Kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Variabel Motivasi (X2)

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

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

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	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
GAYA KEPEMIMPINAN (X ₁)	0,933	0,6	Reliabel
MOTIVASI (X ₂)	0,912	0,6	Reliabel
DISIPLIN KERJA (X ₃)	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 (X₁), Motivasi (X₂), Disiplin kerja (X₃), 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 H₀ berarti distribusi sampel normal. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 4 12 Uji Normalitas

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

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 ₁	0,279	3,578
X ₂	0,209	4,781
X ₃	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.

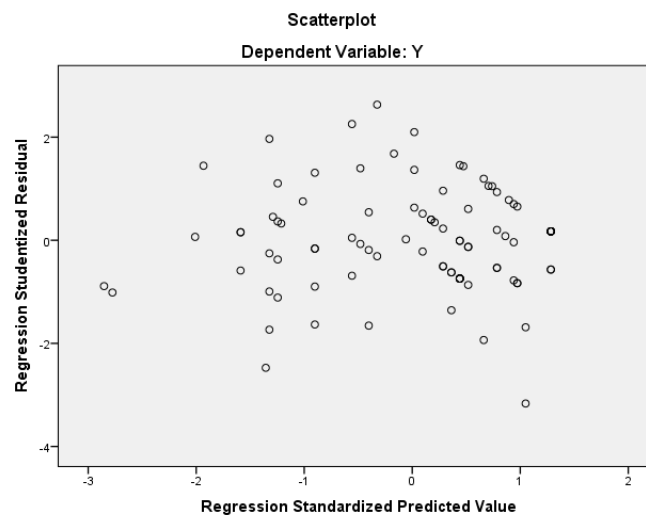
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

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 ₁)	0,634	0,05
Motivasi (X ₂)	0,328	0,05
Disiplin Kerja (X ₃)	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 ₁)	0,076	0,05	Linear
Motivasi (X ₂)	0,695	0,05	Linear
Disiplin kerja (X ₃)	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 ^a				
		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 ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145,515	3	381,838	32,238	,000^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-tabel = 2 ; 28 – 2

$$= 2 ; 26$$

$$= 3,37$$

Berdasarkan tabel 4.17, uji ANOVA atau F didapatkan F_{hitung} sebesar 1,602 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,238 > 3,37$) 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 (R²)

Tabel 4 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 ^a	,788	,764	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 Squar e*=

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 kerja dengan 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 (H₄) 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).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Melalui hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis oleh peneliti terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya”, sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) secara signifikan kepada kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor penunjang tingkat kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin menerapkan dengan baik maka kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Terdapat pengaruh motivasi (X2) secara signifikan kepada kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan berpengaruh.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X3) secara signifikan kepada kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Jika disiplin karyawan semakin membaik maka kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan keseluruhan penelitian ini maka bisa ditarik suatu kesimpulan, dimana ternyata tiga variabel independen yang ada memiliki peranan yang krusial terhadap kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karena itu, terdapat saran dari hasil temuan antara lain :

1. Pada hasil temuan yang ada, maka terdapat fakta bahwa gaya kepemimpinan mampu memberikan suatu pengaruh yang berimbas pada kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Maka dari itu, bagi leader yang ada harus memberikan suatu perhatian yang spesifik atau khusus kepada para karyawan. Bukan hanya itu tetapi juga diharapkan mampu lebih bertanggung jawab pada *jobdesk* dan juga posisi pekerjaan yang telah disematkan kepadanya. Salah satu unsure dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah keberhasilan kinerja karyawan. Dapat diharapkan dengan telah dilaksanakannya suatu gaya kepemimpinan maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya ini juga meningkat dari segi kualitasnya. Maka dengan begini akan lebih baik lagi apabila suatu gaya kepemimpinan dengan model Moralistic dan Demokratis.
2. Sebaiknya, pemimpin meningkatkan partisipasinya berbagai kegiatan atau pekerjaan yang ada. Hal ini yang dimaksudkan agar pemimpin mampu menjadi contoh yang baik bagi karyawan yang ada. Bukan hanya itu, pemimpin juga bisa sekaligus menjadi motivator yang mampu memberikan berbagai semangat dan arahan kepada karyawan yang ada tidak peduli apakah hal tersebut merupakan pekerjaan individu ataukah pekerjaan komunal.
3. Jika berdasarkan berbagai kegiatan di PT ini, maka sangat dibutuhkan kinerja yang lebih baik lagi. Dengan demikian, faktor disiplin kerja menjadi faktor determinan atas pendorong kinerja yang dimiliki karyawan dengan lebih baik lagi. Dengan bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan dan dimiliki oleh perusahaan, maka pegawai dalam hal ini akan mendapatkan suatu kesempatan guna menunaikan berbagai tugas yang harus diselesaikan dengan lebih terarah dan produktif.
4. Bagi peneliti lain di masa depan, maka penggalan atas empat variabel ini bisa dilakukan pengembangan lebih lanjut. Peneliti berikutnya juga menambah variabel lain sehingga dengan demikian 3 variabel independen yang telah selesai diriset, sehingga akan mampu ditunjukkan tentang variabel lainnya yang mampu memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ini. contohnya variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan juga budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Abdurrahmat Fathoni, (2011), *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Amirullah, Widayat, 2002, *Metode Penelitian Pemasaran*, Malang : CV. Cahaya Press
- Arianti, N.D.2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. *Jurnal*
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2 No. 7.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamid, H.2020. Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ildikti Ekonomika*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ihsan, M.2021. Pengaruh, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variable Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini.(2008). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda: Bandung.

- Marzuki, A.2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang. *Jurnal kompetitif*.
- Muchdarsyah. Sinungan, (2008), Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010, Kepuasan Kerja, Malang: Avveroes Press.
- Nata, K.C.2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia. *Jurnal STEI kayu tangi*.
- Pamela, A.O., & Oloko 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies 5 (2)*.
- Priyatno, Duwi.,2014 SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai Vithzal & Sagala, Ella Jauvani. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta, PT. Raja Grafindo. 2010
- Rivai, Veithzal 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sanusi, 2011, Metodologi Penelitian Bisnis, Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono,(2017),Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D,Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia danKetenagakerjaan*.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno.2017. Penelitian Sumber daya manusia. Yogyakarta: penerbit Deepublish
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.Bandung: AlfabetaWinardi. 2011. Motivasi Pemoativasian.
- Wijonarko, G. 2021. *Analisis Kinerja, Disiplin, Dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya*

Manusia. Jawa Timur. STIAMAK Barunawati. Jurnal Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi

	SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI	
	Jl. Perak Barat 173 Surabaya Website : www.stiamak.ac.id	
		Telp. (031) 3291096 E-mail : info@stiamak.ac.id

Nomor	: SKL / 103 / STIAMAK / VII / 2023	Surabaya, 31 Juli 2023
Klasifikasi	: Biasa	
Lampiran	: -	Yth. Pimpinan Kantor Cabang Surabaya
Perihal	: Permohonan ijin penelitian Skripsi	PT. JPT Jatidiri Trans di

SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
 - Nama : Agil Gusrian Neldi
 - NIM : 19110100

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. JPT Jatidiri Trans yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.
- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.



STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
KETUA
Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

2. Lampiran 2 Kuesoiner Penelitian

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT JPT JATIDIRI TRANS CABANG SURABAYA

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab perntanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. informasi yang anda berikan adalah sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan banyak terima kasih,

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda checklist (v) yang paling sesuai dengan pendapat saudara. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan mengenai skor penilaian:

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Distribusi Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Kepiawaian Menggunakan Posisi					
1	Kepala Bagian Menyusun Jenis Pekerjaan sesuai tanggung jawab bawahan					
2	Kepala bagian mengawasi bawahan dengan wajar					
3	Kepala bagian memberi tahu durasi waktu terhadap bawahan					
4	Kepala Bagian memberikan intruksi yang jelas dan tegas					
B	Kemampuan Memecahkan Masalah					
5	Kepala Bagian memberikan kesempatan bawahan untuk memecahkan masalah					
6	Kepala Bagian cenderung lepas tangan menghadapi masalah					
7	Kepala Bagian memperhatikan konflik					
8	Kepala Bagian mampu menyelesaikan masalah					
	Persentase(%)					
C	Kemampuan Bersikap					
9	Kepala Bagian bersikap tegas kepada bawahan					
10	Kepala Bagian bersikap tegas dalam memprioritaskan hasil kerja					

11	Kepala Bagian membuat aturan yang tegas					
12	Kepala Bagian memperhatikan Bawahan dalam tujuan					

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Distribusi Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Tanggung jawab					
1	Bawahan memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya					
2	Bawahan bertanggung jawab penuh dalam pekerjaannya					
3	Bawahan selalu ingin mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya					
4	Bawahan mengerjakan fungsi dan tugas dengan baik dan benar					
B	Kebutuhan Gaji					
5	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja					
6	Gaji yang diterima disesuaikan dengan masa kerja karyawan					
7	Gaji yang diterima sesuai dengan pendidikan karyawan					
8	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan keinginan karyawan					
C	Prestasi Kerja					

9	Karyawan mendapat perhatian positif pada penilaian pangkat					
10	Karyawan mampu memotivasi diri untuk mencapai prestasi yang diraih					
11	Karywan bekerja sesuai pedoman jadwal dan waktu					
12	Hasil kerja karyawan tetap diperhatikan oleh pimpinan					

Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	Distribusi Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Taat Peraturan					
1	Peraturan perusahaan melekat pada diri saya					
2	Saya selalu menaati peraturan perusahaan					
3	Saya tidak ingin menghiraukan peraturan perusahaan					
4	Peraturan perusahaan tidak membebani untuk saya lakukan					
B	Tepat Waktu					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
6	Saya mampu mengatur waktu bekerja hingga menyelesaikannya					
7	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat					

8	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan					
C	Perilaku Dalam Bekerja					
9	Saya mengesampingkan masalah pribadi saat bekerja					
10	Saya selalu menjaga sikap yang baik di lingkungan perusahaan					
11	Saya selalu berpakaian rapi ditempat kerja sesuai dengan ketentuan					
12	Dalam berkomunikasi saya menjaga perilaku serta norma yang berlaku					

Kinerja Karyawan (X1)

No	Pernyataan	Distribusi Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Jangka Waktu					
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
3	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
4	Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien					
B	Kehadiran					
5	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu					

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X104	Pearson Correlation	,573**	,420*	,467**	1	,708**	,625**	,619**	,789**	,636**	,640**	,671**	,518**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,001	,021	,009		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X105	Pearson Correlation	,543**	,271	,357	,708**	1	,727**	,550**	,569**	,422*	,618**	,612**	,325	,737**
	Sig. (2-tailed)	,002	,147	,053	,000		,000	,002	,001	,020	,000	,000	,079	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X106	Pearson Correlation	,546**	,449*	,482**	,625**	,727**	1	,669**	,574**	,435*	,626**	,685**	,458*	,797**
	Sig. (2-tailed)	,002	,013	,007	,000	,000		,000	,001	,016	,000	,000	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X107	Pearson Correlation	,352	,366*	,531**	,619**	,550**	,669**	1	,555**	,444*	,377*	,654**	,553**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,057	,047	,003	,000	,002	,000		,001	,014	,040	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X108	Pearson Correlation	,696**	,483**	,573**	,789**	,569**	,574**	,555**	1	,669**	,724**	,627**	,472**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,001	,000	,001	,001	,001		,000	,000	,000	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X109	Pearson Correlation	,488**	,586**	,488**	,636**	,422*	,435*	,444*	,669**	1	,670**	,500**	,230	,732**
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,006	,000	,020	,016	,014	,000		,000	,005	,221	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X110	Pearson Correlation	,637**	,407*	,504**	,640**	,618**	,626**	,377*	,724**	,670**	1	,625**	,460*	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,005	,000	,000	,000	,040	,000	,000		,000	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X111	Pearson Correlation	,431*	,362*	,549**	,671**	,612**	,685**	,654**	,627**	,500**	,625**	1	,402*	,784**

	Sig. (2-tailed)	,018	,049	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000		,028	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X112	Pearson Correlation	,575**	,574**	,575**	,518**	,325	,458*	,553**	,472**	,230	,460*	,402*	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,003	,079	,011	,002	,008	,221	,011	,028		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,770**	,671**	,730**	,848**	,737**	,797**	,733**	,851**	,732**	,797**	,784**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS X2

Correlations

		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
X2.01	Pearson Correlation	1	,547**	,327	,618**	,378*	,426*	,644**	,523**	,597**	,670**	,403*	,458*	,769**
	Sig. (2-tailed)		,002	,078	,000	,039	,019	,000	,003	,000	,000	,027	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.02	Pearson Correlation	,547**	1	,487**	,662**	,458*	,384*	,390*	,514**	,599**	,525**	,406*	,540**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,002		,006	,000	,011	,036	,033	,004	,000	,003	,026	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.03	Pearson Correlation	,327	,487**	1	,473**	,303	,435*	,389*	,256	,359	,344	,562**	,518**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,078	,006		,008	,104	,016	,034	,171	,052	,063	,001	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.04	Pearson Correlation	,618**	,662**	,473**	1	,474**	,591**	,613**	,566**	,497**	,618**	,465**	,368*	,803**

X2.12	Pearson Correlation	,458*	,540**	,518**	,368*	,459*	,241	,362*	,197	,416*	,361*	,577**	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	,011	,002	,003	,046	,011	,199	,050	,298	,022	,050	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,769**	,746**	,633**	,803**	,629**	,673**	,758**	,681**	,753**	,768**	,725**	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS X3

Correlations

		Y..01	Y..02	Y..03	Y..04	Y..05	Y..06	Y..07	Y..08	Y..09	Y..10	Y..11	Y..12	TOTAL
X3..01	Pearson Correlation	1	,382*	,531**	,430*	,478**	,775**	,441*	,296	,463*	,476**	,377*	,288	,678**
	Sig. (2-tailed)		,037	,003	,018	,008	,000	,015	,113	,010	,008	,040	,122	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X302	Pearson Correlation	,382*	1	,685**	,645**	,514**	,288	,301	,566**	,571**	,471**	,504**	,477**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,037		,000	,000	,004	,122	,106	,001	,001	,009	,005	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X303	Pearson Correlation	,531**	,685**	1	,645**	,576**	,593**	,301	,484**	,305	,544**	,565**	,534**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,001	,001	,106	,007	,101	,002	,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X304	Pearson Correlation	,430*	,645**	,645**	1	,658**	,387*	,220	,302	,413*	,513**	,590**	,612**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,000		,000	,035	,242	,104	,023	,004	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X305	Pearson Correlation	,478**	,514**	,576**	,658**	1	,580**	,563**	,412*	,529**	,467**	,604**	,403*	,788**

	Sig. (2-tailed)	,008	,004	,001	,000		,001	,001	,024	,003	,009	,000	,027	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X306	Pearson Correlation	,775**	,288	,593**	,387*	,580**	1	,517**	,305	,430*	,489**	,532**	,392*	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,122	,001	,035	,001		,003	,101	,018	,006	,002	,032	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X307	Pearson Correlation	,441*	,301	,301	,220	,563**	,517**	1	,500**	,454*	,301	,200	,189	,564**
	Sig. (2-tailed)	,015	,106	,106	,242	,001	,003		,005	,012	,106	,289	,317	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X308	Pearson Correlation	,296	,566**	,484**	,302	,412*	,305	,500**	1	,498**	,730**	,484**	,458*	,678**
	Sig. (2-tailed)	,113	,001	,007	,104	,024	,101	,005		,005	,000	,007	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X309	Pearson Correlation	,463*	,571**	,305	,413*	,529**	,430*	,454*	,498**	1	,491**	,469**	,443*	,694**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,101	,023	,003	,018	,012	,005		,006	,009	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X310	Pearson Correlation	,476**	,471**	,544**	,513**	,467**	,489**	,301	,730**	,491**	1	,709**	,604**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,008	,009	,002	,004	,009	,006	,106	,000	,006		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X311	Pearson Correlation	,377*	,504**	,565**	,590**	,604**	,532**	,200	,484**	,469**	,709**	1	,667**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,040	,005	,001	,001	,000	,002	,289	,007	,009	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X312	Pearson Correlation	,288	,477**	,534**	,612**	,403*	,392*	,189	,458*	,443*	,604**	,667**	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,122	,008	,002	,000	,027	,032	,317	,011	,014	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,678**	,740**	,785**	,754**	,788**	,725**	,564**	,678**	,694**	,774**	,780**	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS Y

Correlations

		Y..01	Y..02	Y..03	Y..04	Y..05	Y..06	Y..07	Y..08	Y..09	Y..10	Y..11	Y..12	TOTAL
Y..01	Pearson Correlation	1	,789**	,779**	,503**	,644**	,555**	,616**	,636**	,495**	,332	,488**	,709**	,827**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,000	,001	,000	,000	,005	,073	,006	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..02	Pearson Correlation	,789**	1	,789**	,601**	,599**	,587**	,725**	,552**	,432*	,322	,507**	,646**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,002	,017	,083	,004	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..03	Pearson Correlation	,779**	,789**	1	,549**	,637**	,564**	,675**	,521**	,325	,336	,487**	,656**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000	,001	,000	,003	,080	,070	,006	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..04	Pearson Correlation	,503**	,601**	,549**	1	,563**	,464**	,561**	,528**	,299	,516**	,422*	,624**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,002		,001	,010	,001	,003	,108	,004	,020	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..05	Pearson Correlation	,644**	,599**	,637**	,563**	1	,814**	,660**	,526**	,269	,423*	,598**	,678**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,003	,151	,020	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..06	Pearson Correlation	,555**	,587**	,564**	,464**	,814**	1	,770**	,672**	,228	,422*	,476**	,686**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,010	,000		,000	,000	,226	,020	,008	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..07	Pearson Correlation	,616**	,725**	,675**	,561**	,660**	,770**	1	,698**	,140	,300	,411*	,718**	,799**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,460	,107	,024	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..08	Pearson Correlation	,636**	,552**	,521**	,528**	,526**	,672**	,698**	1	,379*	,457*	,328	,676**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,003	,003	,003	,000	,000		,039	,011	,077	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..09	Pearson Correlation	,495**	,432*	,325	,299	,269	,228	,140	,379*	1	,567**	,639**	,476**	,566**
	Sig. (2-tailed)	,005	,017	,080	,108	,151	,226	,460	,039		,001	,000	,008	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..10	Pearson Correlation	,332	,322	,336	,516**	,423*	,422*	,300	,457*	,567**	1	,648**	,378*	,621**
	Sig. (2-tailed)	,073	,083	,070	,004	,020	,020	,107	,011	,001		,000	,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..11	Pearson Correlation	,488**	,507**	,487**	,422*	,598**	,476**	,411*	,328	,639**	,648**	1	,532**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,006	,020	,000	,008	,024	,077	,000	,000		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y..12	Pearson Correlation	,709**	,646**	,656**	,624**	,678**	,686**	,718**	,676**	,476**	,378*	,532**	1	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,040	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,827**	,821**	,801**	,719**	,824**	,805**	,799**	,765**	,566**	,621**	,715**	,855**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,933	12	,912	12	,916	12	,933	12
X1		X2		X3		Y	

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,25868265
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,086
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UJI MULTIKOLONIERTIAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-4,646	5,665		-,820	,420		
GAYA KEPEMIMPINAN	-,353	,171	-,351	-2,056	,050	,279	3,578
MOTIVASI	,952	,232	,810	4,102	,000	,209	4,781
DISIPLIN KERJA	,477	,150	,420	3,174	,004	,466	2,146

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,839	2,502		1,934	,064
	GAYA KEPEMIMPINAN	,365	,076	1,289	4,823	,634
	MOTIVASI	-,396	,103	-1,193	-3,861	,382
	DISIPLIN KERJA	-,011	,066	-,034	-,162	,872

a. Dependent Variable: ABS_RES

UJI LINIERITAS

ANOVA Table			Sum of Squares	Mean df Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * GAYA KEPEMIMPINAN	Between Groups	(Combined)	1250,300	1869,461	3,761	,015
		Linearity	512,806	1 512,806	27,765	,000
		Deviation from Linearity	737,494	17 43,382	2,349	,076
	Within Groups	203,167	11 18,470			
	Total	1453,467	29			

X1

ANOVA Table			Sum of Squares	Mean df Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	1198,217	1674,889	3,814	,010
		Linearity	973,492	1 973,492	49,580	,000
		Deviation from Linearity	224,725	15 14,982	,763	,695
	Within Groups	255,250	13 19,635			
	Total	1453,467	29			

X2

ANOVA Table			Sum of Squares	Mean df Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	1255,300	1678,456	5,147	,002
		Linearity	920,394	1 920,394	60,379	,000
		Deviation from Linearity	334,906	15 22,327	1,465	,248
	Within Groups	198,167	13 15,244			
	Total	1453,467	29			

X3

UJI HIPOTESIS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-4,646	5,665		-,820	,420
GAYA KEPEMIMPINAN	-,353	,171	-,351	-2,056	,050
MOTIVASI	,952	,232	,810	4,102	,000
DISIPLIN KERJA	,477	,150	,420	3,174	,004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145,515	3	381,838	32,238	,000^b
	Residual	307,951	26	11,844		
	Total	1453,467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

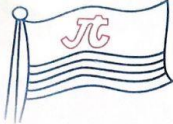
UJI KOEFISIEN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 ^a	,788	,764	3,442

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

4. Lampiran 4 Surat Balasan Perusahaan



**PT JASA PENGURUSAN TRANSPORTASI
JATIDIRI TRANS**
International Freight Forwarder - Consolidator - NVOCC

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 01/JPT/S.Ket/XIII/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIANA NOVITA
Jabatan : Manager
Nama PPJK : PT. JPT Jatidiri Trans - Surabaya
Alamat : Jl. Demak 87, Surabaya
Tel/Fax : (031) 5348579 / (031) 5478519


Dengan ini menyatakan bawah :

Nama : Agil Gusriani Neldi
Tempal, Tgl Lahir : Bawan, 21 Agustus 2001
Jurusan : Administrasi Bisnis Konsentrasi Pelabuhan
Kuliah : Stiamak Barunawati Surabaya
Alamat kampus : Jl. Perak Bar. No.173, 60165, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60177

Mahasiswa diatas telah melaksanakan penelitian di PT. Jasa Pengurusan Transportasi Jatidiri Trans dalam rangka penelitian skripsinya.

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 08 Agustus 2023



RIANA NOVITA
Manager

Head Office : Perkantoran Cempaka Baru, Blok B-7, Jl. Lotjend. Suprpto No. 160, Jakarta Pusat 10640 - Indonesia
Phone : 021 - 4251617 (Hunting), 4259714, 4259715, Fax : 021 - 4251619, 4259713, Email : central_it@jatiditrans.co.id, Import_it@jatiditrans.co.id
Surabaya Office : Jl. Demak No. 87, Surabaya 60173
Phone : 031 - 5348579, 5348920, 5349290, Fax : 031 - 5478519, Email : surabaya_it@jatiditrans.co.id
Semarang Office : Perkantoran Semarang Indah, Jl. Madukoro Blok E-2 No. 16 Semarang Barat
Phone : 024 - 7621718, 7624385, 7606931, 7619021, Fax : 024 - 7621615, Email : jsrng@telkom.net, semarang_it@jatiditrans.co.id