

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Perum Percetakan Negara RI (PNRI) adalah perusahaan milik Negara yang didirikan pada tahun 1952. PNRI awalnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan barang – barang cetakan yang berisi dokumen dan produk informasi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Namun, dengan seiring perkembangan pemasaran dan manajemen, PNRI kini melayani juga percetakan umum yang diterima dari BUMN, swasta maupun masyarakat luas pada umumnya.

PNRI telah berpengalaman dalam hal pengadaan dan pendistribusian berbagai macam produk cetakan untuk pemerintah pusat maupun daerah, departemen/ lembaga pemerintah non departemen maupun swasta. PNRI memiliki sebelas cabang di daerah yang tersebar di Banda Aceh, Manado, Ambon, Biak, Manokwari, Merauke, Kupang, Bengkulu, Palu, Surabaya dan Surakarta (eks. Lokananta).

PNRI didukung oleh tenaga terampil dan berpengalaman yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan di dalam maupun luar negeri (Australia, Jepang, dan Jerman). PNRI berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dengan produk yang berkualitas dan harga yang kompetitif.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

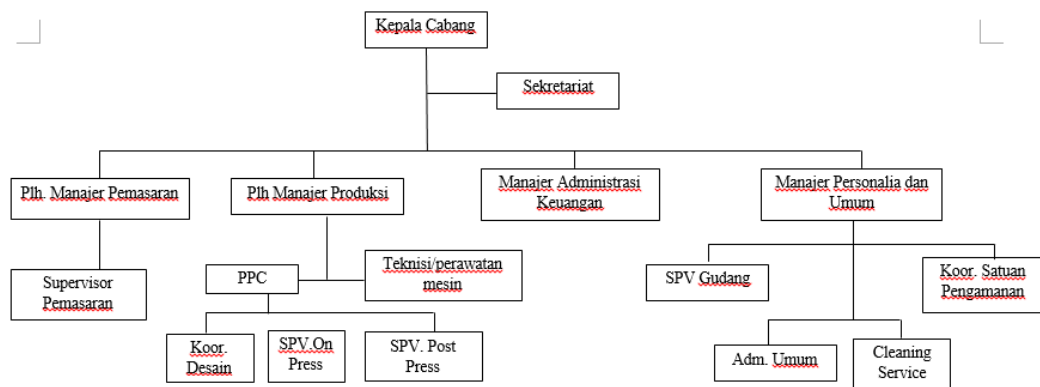
Menjadi perusahaan terpercaya yang menyediakan layanan berkualitas berstandar sekuriti dan teknologi terkini.

2. Misi Perusahaan

- a. Melayani pelanggan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya dengan produk inovatif

- b. Membangun kemitraan strategis yang kuat, saling percaya dan saling menguntungkan.
- c. Membangun budaya kerja untuk kemajuan dan kesejahteraan karyawan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Kepala Cabang
 - a. Memimpin dan mengelola Cabang PNRI di wilayahnya.
 - b. Menyusun dan melaksanakan rencana kerja dan anggaran PNRI Cabang.
 - c. Melakukan pembinaan dan pengembangan karyawan Cabang.
 - d. Mewakili PNRI dalam hubungan instansi atau pihak lain di wilayah cabangnya.
 - e. Menjaga dan memelihara sarana dan prasarana PNRI
 - f. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan direksi utama PNRI.
2. Sekretariat
 - a. Menyelenggarakan administrasi umum dan kepegawaian PNRI.
 - b. Menyelenggarakan administrasi keuangan PNRI.
 - c. Menyelenggarakan administrasi barang milik Negara PNRI.

- d. Menyelenggarakan administrasi hubungan masyarakat (HUMAS) PNRI.
 - e. Menyelenggarakan administrasi ketatausahaan PNRI.
3. Manager Pemasaran
- a. Mengembangkan dan mengimplementasikan strategi pemasaran yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.
 - b. Bekerja dengan tim pemasaran untuk menciptakan dan menguji kampanye pemasaran.
 - c. Mengelola anggaran pemasaran.
 - d. Mengukur efektivitas pemasaran.
 - e. Membangun dan memelihara hubungan dengan pelanggan dan pemangku kepentingan.
 - f. Menganalisis data pemasaran untuk mengidentifikasi tren dan peluang baru.
 - g. Menjaga agar tim pemasaran tetap mengikuti perkembangan terbaru dengan tren dalam pemasaran.
4. Supervisor Pemasaran
- a. Menyusun dan melaksanakan strategi pemasaran.
 - b. Mengelola tim pemasaran.
 - c. Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain.
 - d. Melakukan evaluasi dan laporan.
5. Manager Produksi
- a. Mengembangkan dan mengimplementasikan rencana produksi.
 - b. Mengelola sumber daya produksi, termasuk tenaga kerja, bahan baku dan peralatan.
 - c. Memastikan bahwa produk memenuhi standar kualitas.
 - d. Memecahkan masalah produksi dan memastikan bahwa produksi berjalan lancar.
 - e. Menganalisis data produksi untuk mengidentifikasi peluang peningkatan.

- f. Menjaga agar tim produksi tetap mengikuti perkembangan dengan teknologi dan praktik produksi terbaru.

6. Supervisor PPC

- a. Menyusun dan melaksanakan rencana produksi
- b. Mengelola proses produksi
- c. Mengelola sumber daya produksi
- d. Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain
- e. Melakukan evaluasi dan pelaporan

7. Supervisor On Press

- a. Mengawasi proses produksi
- b. Mengatasi masalah produksi
- c. Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain
- d. Melakukan evaluasi dan pelaporan

8. Supervisor Post Press

- a. Melakukan pengawasan produksi
- b. Melakukan pengecekan kualitas produksi
- c. Mengatasi masalah produksi
- d. Melakukan evaluasi dan pelaporan

9. Teknisi perawatan mesin

- a. Melakukan perawatan preventif.
- b. Melakukan perbaikan mesin.
- c. Melakukan instalasi mesin.
- d. Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain.

10. Manager Administrasi Keuangan

- a. Mengembangkan dan mengimplementasikan strategi keuangan yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.
- b. Mengelola arus kas, termasuk memprediksi dan mengelola pengeluaran, pendapatan dan investasi.
- c. Memastikan bahwa perusahaan tetap dalam kondisi keuangan yang sehat, termasuk mengelola resiko keuangan dan memantau kesehatan keuangan perusahaan.

- d. Bekerja dengan tim keuangan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan sistem dan proses keuangan yang efisien dan efektif.
- e. Menyiapkan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu, termasuk laporan laba rugi, neraca, dan laporan arus kas.
- f. Memecahkan masalah keuangan dan memastikan bahwa perusahaan dalam tetap kondisi keuangan yang sehat.

11. Manager Personalia dan Umum

- a. Memimpin dan mengelola SDM
- b. Merekrut, menyewa dan melatih dan mengembangkan karyawan.
- c. Memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan.
- d. Mengelola hubungan kerja.
- e. Menyediakan kompensasi dan manfaat karyawan.
- f. Mengelola kinerja karyawan

12. Supervisor Gudang

- a. Mengelola stok barang
- b. Menjaga keamanan dan keselamatan barang
- c. Melakukan koordinasi dengan unit lain
- d. Melakukan evaluasi dan laporan

13. Koor Satuan Pengamanan

- a. Memimpin dan mengatur satpam kantor cabang.
- b. Melaksanakan pengamanan di lingkungan PNRI
- c. Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain.
- d. Melakukan evaluasi dan laporan.

14. Administrasi Umum

- a. Melakukan pengelolaan surat menyurat.
- b. Melakukan pengelolaan data dan informasi.
- c. Melakukan pengelolaan saran dan prasarana.
- d. Melakukan pengelolaan pelayanan pendukung lainnya.

15. Cleaning Service

- a. Melakukan pembersihan dan sanitasi di lingkungan kantor PNRI.
- b. Melakukan pengangkutan dan pembuangan sampah.
- c. Melakukan pemeliharaan kebersihan peralatan dan perlengkapan.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase%
1.	21-30 Tahun	4 Orang	11%
2.	31-40 Tahun	11 Orang	31,4%
3.	41-50 Tahun	13 Orang	37,1%
4.	> 50 Tahun	7 Orang	20%
	Jumlah	35 Orang	100%

Sumber data diolah tahun (2023)

Responden berusia 21-30 Tahun memiliki persentase sebesar 11%, responden berusia 31-40 Tahun memiliki persentase sebesar 31,4%, responden berusia 41-50 Tahun memiliki persentase sebesar 37,1%, responden berusia diatas 50 tahun memiliki persentase sebesar 20%.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
1	Laki – Laki	28 Orang	80%
2	Perempuan	7 Orang	20%
	Jumlah	35 Orang	100%

Sumber data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil dari data responden yang ada saat ini, responden Laki - Laki memiliki persentase sebesar 80% dan responden Perempuan memiliki persentase sebesar 20%. Maka, dapat dikatakan karyawan Perum Percetakan Negara mayoritas adalah Laki – Laki.

4.3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptis merupakan gambaran data kuesioner mengenai jumlah responden yang memberikan penilaian terhadap pertanyaan yang dibuat. Penelitian dilakukan dengan objek penelitian 35 karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Dijelaskan pada definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja(X3), dan Kinerja Karyawan yang dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Terkait dengan jawaban responden dalam kuesioner yang disebarakan tentang variabel gaya kepemimpinan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini, berikut merupakan hasil persentase jawaban responden:

No	Indikator	Distribusi skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
Kemampuan Memotivasi							
1	Pemimpin mampu dalam menginspirasi Anda untuk mencapai tujuan yang ditetapkan	20	12	3			35
	Persentase (%)	57	34	9			100
Kemampuan Komunikasi							
2	Pemimpin mampu menyampaikan informasi yang mudah dipahami	12	15	8			35
	Persentase (%)	34	43	23			100
Kemampuan Dalam Mengambil Keputusan							
3	Pemimpin mampu dalam membuat keputusan yang menguntungkan bagi tim	12	15	8			35
	Persentase (%)	34	43	23			100
Kemampuan Mengendalikan Emosi							
4	Pemimpin mampu mengendalikan emosinya dalam situasi yang menegangkan	13	15	7			35
	Persentase (%)	37	43	20			100
Tanggung Jawab							
5	Pemimpin mampu memberikan contoh baik dalam menjalankan secara profesional	12	15	8			35
	Persentase (%)	34	43	23			100

Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dapat diketahui pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan:

1. Dari pernyataan P1 “ pemimpin mampu dalam menginspirasi Anda untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.” Diperoleh tanggapan sebanyak 20 responden (57%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (34%) menyatakan setuju, dan 3 responden kurang setuju.
2. Dari pernyataan P2 “pemimpin mampu dalam menyampaikan informasi dengan mudah dipahami” diperoleh tanggapan sebanyak 12 responden (34%) menyatakan sangat setuju , 15 responden (43%) menyatakan setuju dan 8 responden (23%) menyatakan kurang setuju.
3. Dari pernyataan P3 “pemimpin mampu membuat keputusan yang menguntungkan bagi tim.”diperoleh tanggapan sebanyak 12 responden (34%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (43%) menyatakan setuju, dan 8 responden (23%) menyatakan kurang setuju.
4. Dari pernyataan P4 “ pemimpin mampu mengendalikan emosinya dalam situasi yang menegangkan.” Diperoleh tanggapan sebanyak 13 responden(37%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (43%) menyatakan setuju dan 7 responden (20%) menyatakan kurang setuju.
5. Dari pernyataan P5 “ pemimpin mampu memberikan contoh yang baik dalam menjalankan secara professional.” diperoleh tanggapan sebanyak 12 responden (34%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (43%) menyatakan setuju dan 8 responden (23%) menyatakan kurang setuju.

4.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi

No	Indikator	Distribusi skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
Kebutuhan Akan Pencapaian							
1	Karyawan meraih hasil yang baik dalam tugas yang diberikan	12	18	5			35
	Persentase(%)	34	51	15			
Kebutuhan Akan Keterhubungan							

	Karyawan mendapat dukungan sosial positif di lingkungan kerja	18	15	2			35
	Persentase (%)	51	43	6			100
Kebutuhan Akan Kepemimpinan							
	Karyawan merasa termotivasi oleh kepemimpinan yang inspiratif	16	14	5			35
	Persentase(%)	45	40	15			100

Berdasarkan hasil kuesioner variabel Motivasi (X2) dapat diketahui pernyataan dari variabel motivasi:

1. Dari pernyataan P6 “ karyawan meraih hasil dalam tugas yang diberikan.” Diperoleh tanggapan sebanyak 12 responden(34%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (51%) menyatakan setuju dan 5 responden (15%) menyatakan kurang setuju.
2. Dari pernyataan P7 “ karyawan mendapat dukungan sosial yang positif di lingkungan kerja.” Diperoleh tanggapan sebanyak 18 responden (51%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (43%) menyatakan setuju dan 2 responden 6(%) menyatakan kurang setuju.
3. Dari pernyataan P8 “karyawan merasa termotivasi oleh kepemimpinan yang inspiratif.” Diperoleh tanggapan sebanyak 16 responden (45%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (40%) menyatakan setuju dan 5 responden (15%) menyatakan kurang setuju.

4.3.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

No	Indikator	Distribusi skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
Kepatuhan waktu							
	Karyawan selalu tiba tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan	15	11	9			35
	Persentase(%)	43	31	26			100
Kepatuhan Terhadap Kebijakan Perusahaan							
	Karyawan mengikuti kebijakan perusahaan dalam	14	15	6			35

	menjalankan tugas – tugas harian					
	Persentase (%)	40	43	17		100
Kepatuhan Terhadap Berpakaian						
	Karyawan mematuhi dress code atau kode berpakaian yang berlaku di tempat kerja	12	13	10		35
	Persentase (%)	34	37	30		100
Kepatuhan Terhadap Kebiasaan Karyawan						
	Karyawan menjaga norma adat kebiasaan yang berlaku dalam hubungan antar sesama rekan kerja	15	11	9		35
	Persentase (%)	43	31	26		100

Berdasarkan hasil kuesioner variabel Disiplin Kerja (X3) dapat diketahui pernyataan dari variabel disiplin kerja:

1. Dari pernyataan P9 “ karyawan selalu tiba tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.” Diperoleh tanggapan sebanyak 15 responden(43%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (31%) menyatakan setuju, dan 9 responden (26%) menyatakan kurang setuju.
2. Dari pernyataan P10 “ karyawan mengikuti kebijaksanaan perusahaan dalam menjalankan tugas – tugas harian.” Diperoleh tanggapan sebanyak 14 responden (40%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (43%) menyatakan setuju dan 6 responden (17%) menyatakan kurang setuju.
3. Dari pernyataan P11”karyawan mematuhi dresscode atau kode berpakaian yang berlaku di tempat kerja.” Diperoleh tanggapan sebanyak 12 responden (34%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (37%) menyatakan setuju dan 10 responden(30%) menyatakan kurang setuju.
4. Dari pernyataan P12”karyawan menjaga norma adat kebiasaan yang berlaku dalam hubungan antar sesame rekan kerja.” Diperoleh tanggapan sebanyak 15 responden(43%) menyatakan sangat setuju,

11 responden (31%) menyatakan setuju dan 9 responden (26%) menyatakan kurang setuju.

4.3.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Indikator	Distribusi skor					Total
		SS	S	TS	KS	STS	
Hasil Kerja							
	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau pihak terkait	12	15	6			35
	Persentase (%)	34	43	23			100
Pengetahuan Pekerjaan							
	Karyawan memiliki pemahaman mendalam tentang tanggung jawab pekerjaan masing - masing	16	14	5			35
	Persentase (%)	45	40	15			100
Inisiatif							
	Karyawan memberikan ide atau saran yang inovatif untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas kerja	13	14	8			35
	Persentase (%)	37	40	23			100
Sikap							
	Karyawan mampu menjaga sikap profesional dalam berinteraksi dengan atasan atau rekan kerja	16	14	5			35
	Persentase (%)	45	40	15			100
Disiplin Waktu							
	Karyawan konsisten dalam mematuhi tenggat waktu yang ditetapkan untuk tugas dan proyek	12	15	8			35
	Persentase (%)	34	43	23			100

Berdasar dari hasil kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh pernyataan variabel kinerja karyawan:

1. Dari pernyataan P13 “ pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan atasan atau pihak terkait.” Diperoleh tanggapan

sebanyak 12 responden(34%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (43%) menyatakan setuju dan 6 responden (23%) menyatakan kurang setuju.

2. Dari pernyataan P14”karyawan memiliki pemahaman mendalam tentang tanggung jawab masing – masing.” Diperoleh tanggapan sebanyak 16 responden(45%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (40%) menyatakan setuju, dan 5 responden (15%) menyatakan kurang setuju.
3. Dari pernyataan P15”karyawan memberikan ide atau saran inovatif untuk meningkatkan efisien atau kualitas kerja.” Diperoleh tanggapan sebanyak 13 responden (37%) menyatakan sangat setuju, 14 responden(40%) menyatakan setuju, dan 8 responden(23%) menyatakan kurang setuju.
4. Dari pernyataan P16” karyawan mampu menjaga sikap professional dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.” Diperoleh tanggapan sebanyak 16 responden(45%) menyatakan sangat setuju, 14 responden(40%) menyatakan setuju, dan 5 responden (15%) menyatakan kurang setuju.
5. Dari pernyataan P17”karyawan konsisten dalam mematuhi tenggat waktu yang ditetapkan untuk tugas dan proyek.” Diperoleh tanggapan sebanyak 12 responden(34%) menyatakan sangat setuju, 15 responden(43%) menyatakan setuju, dan 8 responden (23%) menyatakan kurang setuju.

4.4 Uji Persyaratan Analisis

4.4.1 Uji Validitas

Sugiyono menjelaskan bahwa uji validitas adalah data yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya dari suatu hasil kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika terjadi kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas diukur menggunakan aplikasi SPSS. Data bisa dibilang valid jika r hitung $>$ r tabel.

Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1	0,455	0,334	Valid
	2	0,940	0,334	Valid
	3	0,940	0,334	Valid
	4	0,553	0,334	Valid
	5	0,940	0,334	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 29

Hasil uji validitas variabel Motivasi

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi	1	0,738	0,334	Valid
	2	0,590	0,334	Valid
	3	0,785	0,334	Valid

Sumber data diolah menggunakan SPSS 29

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,534	0,334	Valid
	2	0,443	0,334	Valid
	3	0,616	0,334	Valid
	4	0,713	0,334	Valid

Sumber data primer diolah dengan SPSS 29

Hasil uji validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,936	0,334	Valid
	2	0,830	0,334	Valid
	3	0,936	0,334	Valid
	4	0,830	0,334	Valid
	5	0,936	0,334	Valid

Sumber data primer diolah menggunakan SPSS 29

4.4.2 Uji Reliabilitas

Dijelaskan bahwa menurut Priyatno uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner. Ghozali menjelaskan (2018) uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan aplikasi olah data SPSS, yaitu dengan uji statistik Cronbanch Alpha. Hasil akan konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbanch Alpha > 0.60

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Syarat	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,800	0,60	Reliabel
Motivasi	0,779	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,704	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,825	0,60	Reliabel

Sumber data diolah dengan SPSS versi 29

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan bahwa didapat variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai Cronbanch Alpha sebesar $0,800 > 0,60$ maka variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan reliabel. Variabel Motivasi

dengan nilai Cronbach Alpha sebesar $0,779 > 0,60$, maka variabel Motivasi dinyatakan reliabel. Variabel Disiplin Kerja dengan nilai Cronbach Alpha sebesar $0,704 > 0,60$ maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel. Variabel Kinerja Karyawan dengan nilai Cronbach Alpha sebesar $0,825 > 0,60$ maka variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan memenuhi syarat atau reliabel dalam uji reliabilitas.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.06743276	
Most Extreme Differences	Absolute	.061	
	Positive	.057	
	Negative	-.061	
Test Statistic		.061	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.987	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.984
		Upper Bound	.990

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 4.2 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 29 dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas melibatkan pengukuran besarnya menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). TOL dapat mengukur seberapa jauh variabel independen saling

berkorelasi. Uji multikolinieritas menguji korelasi model regresi antara Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Ketika $TOL < 0,1$ atau $VIF > 0,1$ ada beberapa kolinieritas. Tidak ada multikolinieritas jika $TOL > 0,1$ dan $VIF < 10$.

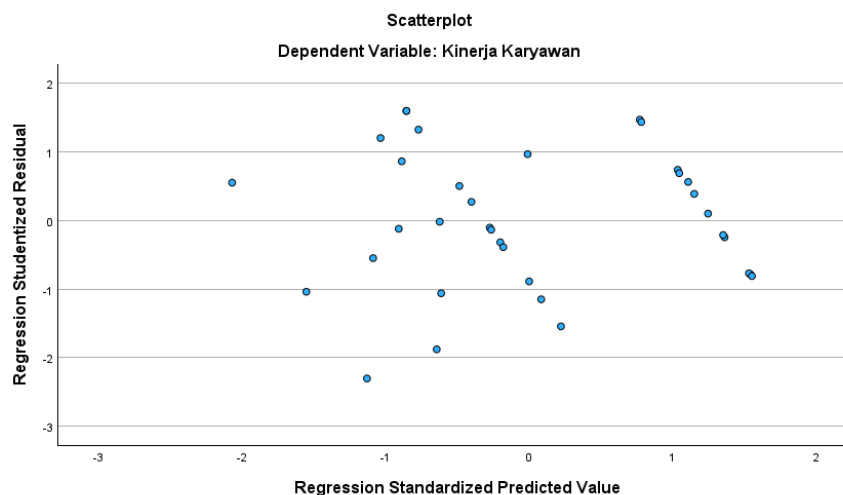
Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
Model	1	(Constant)	5.917	2.144		2.759	.010		
		Gaya Kepemimpinan	.896	.082	.769	10.920	<.001	.673	1.487
		Motivasi	.664	.164	.285	4.054	<.001	.675	1.481
		Disiplin Kerja	.643	.114	.518	5.285	<.001	.834	1.199

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.3 SPSS Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang sudah dilakukan, harga resistansi lebih penting dari 0,1 dan VIF di bawah 10. Maka dengan ini, tidak ada faktor multikolinieritas antara faktor otonom dalam indeks informasi ini.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 hasil Uji Heteroskedastisitas dengan SPSS 29

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 29, menunjukkan seluruh nilai signifikan berada

diatas 0,05 , dapat disimpulkan bahwa hasil data dari pengujian tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.5.4 Uji Linieritas

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,065	0,05	Linear
Motivasi	0,830	0,05	Linear
Disiplin Kerja	0,690	0,05	Linear

Sumber data primer diolah dengan SPSS 29

Dari hasil uji linieritas yang sudah dilakukan menggunakan SPSS, bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* > 0,05, sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) semuanya terdapat hubungan linear dengan Kinerja Karyawan (Y).

4.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	5.917	2.144		2.759	.010		
	Gaya Kepemimpinan	.896	.082	.769	10.920	<.001	.673	1.487
	Motivasi	.664	.164	.285	4.054	<.001	.675	1.481
	Disiplin Kerja	.643	.114	.518	5.285	<.001	.834	1.199

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda SPSS

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan menggunakan SPSS, maka persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,917 + 0,896X1 + 0,664X2 + 0,643X3 + e$$

Y = Variabel Terikat

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

e = variabel error atau pengganggu

Dari hasil persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Apabila nilai variabel yang terdiri atas gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 5,917 , karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 5,917.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,896, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,896 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,664, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi (X2) sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,664 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,643, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X3) sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,643 dengan asumsi variabel lain konstan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji T

Uji T menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual menjelaskan variabel dependen. Uji t test digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ berdasarkan pernyataan dari Ghozali (2018) agar dapat dilihat pengaruhnya. Dengan menggunakan syarat sebagai berikut :

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hasilnya signifikan.
2. $T \text{ tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$

Keterangan :

$\alpha = 0,05 / 5\%$

$n =$ jumlah responden

$k =$ jumlah variabel bebas

maka $t \text{ tabel} = 0,025 ; 35 - 3 - 1$

$= 0,025 ; 31$

$= 2,039$

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
Model	1	(Constant)	5.917	2.144		2.759	.010		
		Gaya Kepemimpinan	.896	.082	.769	10.920	<.001	.673	1.487
		Motivasi	.664	.164	.285	4.054	<.001	.675	1.481
		Disiplin Kerja	.643	.114	.518	5.285	<.001	.834	1.199

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.6 Hasil Uji T (parsial)

Perumusan hipotesis Uji T

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

$H_0 =$ variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

H1 = variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

Dari hasil uji yang dilakukan, besar t hitung sebesar 10,920 dengan tingkat signifikansi 0,001. $10,920 > 2,039$ dan $0,001 < 0,05$ disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Variabel Motivasi (X2)

H0 = variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

H2 = variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

Dari hasil uji yang telah dilakukan, besar t hitung sebesar 4,054 dengan tingkat signifikansi 0,001. $4,054 > 2,039$ dan $0,001 < 0,05$ disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

H0 = variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

H3 = variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Dari hasil uji yang telah dilakukan, besar t hitung sebesar 5,285 dengan tingkat signifikansi 0,001. $5,285 > 2,039$ dan $0,001 < 0,05$ disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

4.6.2 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.231	3	112.077	89.685	<,001 ^b
	Residual	38.740	31	1.250		
	Total	374.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Gambar 4.7 Hasil Uji F (simultan) SPSS

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

Perumusan uji hipotesis untuk uji F (simultan) :

1. H_0 = tidak ada pengaruh secara simultan dengan variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

H_1 = ada pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

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

Keterangan :

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah responden

Maka $F \text{ tabel} = 3; 35 - 3$

= 3; 31

= 2,68

Dari hasil uji F (simultan) yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, uji F atau ANOVA didapat F hitung sebesar 89,685 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, $89,685 > 2,68$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara

simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.887	1.11789

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan dengan tujuan untuk melihat besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Seperti yang terlihat pada uji yang telah dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,887 atau 88,7%. Sisanya sebesar 0,113 atau 11,3% yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan dan sisa sebesar 11,3% terhubung pada variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

H1 dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan Uji T (parsial) untuk variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar $10,920 > 2,039$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti kualitas gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Dengan ini H1 diterima dan H0 ditolak. Gaya kepemimpinan

melibatkan kemampuan untuk memberikan arahan, mempengaruhi, serta mengawasi bawahan sehingga mereka bersedia untuk bertindak sesuai kehendak. Cara pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam kepemimpinannya memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agari (2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

H2 dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan Uji T (parsial) variabel motivasi dengan nilai t hitung sebesar $4,054 > 2,039$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak. Motivasi merupakan keadaan atau situasi yang mendorong individu untuk mencapai prestasi sebaik – baiknya. Motivasi yang efektif, seperti perhatian yang diberikan, dan kemampuan untuk membangun kerja sama diantara rekan kerja dapat menghasilkan dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Birgitta (2022) didapat motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

H3 dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis Uji T (parsial) variabel disiplin kerja dengan

nilai t hitung sebesar $5,285 > 2,039$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Disiplin kerja adalah keadaan dimana seseorang secara sadar mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Sikap disiplin yang positif, termasuk patuh terhadap aturan, ketepatan waktu, serta perilaku yang profesional di tempat kerja, akan menghasilkan hasil yang menguntungkan baik karyawan maupun perusahaan. Hasil penelitian ini ditunjukkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Billy (2018) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

H_4 dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel secara simultan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Uji F sebesar $89,685 > 2,68$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$ yang berarti gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Penelitian yang telah dilakukan uji koefisien determinasi dengan nilai Adjusted Square sebesar 0,887 atau 88,7% dan sisanya sebesar 0,113 atau 11,3% yang terhubung dengan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus (2022) didapat bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.