

**GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERCETAKAN
NEGARA RI**

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 : Talitha Zahrah Adnidnia
NIM : 19110083
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Juli Prastyorini,S.Sos., MM.

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Talitha Zahrah Adnindia
NIM : 19110083
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Percetakan Negara RI 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.



Talitha Zahrah Adnindia
NIM 19110083

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUM PERCETAKAN NEGARA RI**


DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : TALITHA ZAHRAH ADNINDIA
NIM : 19110083**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

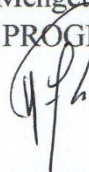
Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : JULI PRASTYORINI, S.Sos., MM.
NIDN : 0708067104**



(.....)

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI



SOEDARMANTO, S.E, MM
NIDN: 0322036902

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA



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

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUM PERCETAKAN NEGARA RI**

DISUSUN OLEH :

**NAMA : TALITHA ZAHRAH ADNINDIA
NIM : 19110083**

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

DEWAN PENGUJI

**PENGUJI I : NUR WIDYAWATI, S.Si., SE., M.SM
NIDN : 070406921**



(.....)

**PENGUJI II : MUDAYAT, S.Pd., MM
NIDN : 07220117004**



(.....)

Mengetahui,
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



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

iii

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUM PERCETAKAN NEGARA RI**

iv

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : TALITHA ZAHRAH ADNINDIA
NIM : 19110083

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

PEMBIMBING : JULI PRASTYORINI,S.Sos., MM.
NIDN : 0708067104

(.....)

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI

SOEDARMANTO, S.E, MM
NIDN: 0322036902

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA

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

ABSTRAK

TALITHA ZAHRAH ADNINDIA, 191100083
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM PERCETAKAN
NEGARA RI CABANG SURABAYA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam operasional perusahaan, bertanggung jawab atas pelaksanaan manajemen yang efektif, dengan adanya Sumber Daya Manusia yang memiliki kapabilitas yang unggul, kemampuan yang kompetitif, wawasan luas, dan keterampilan berkelas merupakan persyaratan yang mutlak setiap perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan sampel berjumlah 35 responden menggunakan metode teknik sampling jenuh. Data yang digunakan yaitu diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data ini dilakukan menyebar kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $10,920 > 2,039$ t table. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $4,054 > 2,039$ t table terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan motivasi berupa pengakuan atas prestasi, pengembangan karir maupun insentif yang menarik, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,285 > 2,039$ t tabel terhadap kinerja karyawan. Pentingnya penerapan aturan yang jelas agar dapat meningkatkan disiplin kerja. serta gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai dari uji f sebesar $89,685 > 2,68$ f tabel. Perusahaan perlu memandang faktor – faktor ini sebagai komponen utama untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya”. 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 Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Penulis 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 penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, MMT., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Soedarmanto, S.E, MM., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Juli Prastyorini, S.Sos, MM., selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan bimbingan ilmu serta arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
4. Dosen – Dosen STIAMAK yang sudah membantu memberikan ilmu serta arahan kepada peneliti dalam penulisan skripsi hingga selesai.
5. Seluruh karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yang telah membantu melancarkan segala kebutuhan data untuk menyelesaikan skripsi.

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, September 2023

Penulis,

Talitha Zahrah Adnindia

NIM : 19110083

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| LEMBAR PERNYATAAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iv |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Batasan Masalah | 4 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.6 Sistematika Penulisan | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 8 |
| 2.1 Gaya Kepemimpinan | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan | 8 |
| 2.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan | 9 |
| 2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan | 10 |
| 2.2 Motivasi | 11 |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi | 11 |
| 2.2.2 Indikator Motivasi | 12 |
| 2.2.3 Prinsip – Prinsip dalam Motivasi Kerja | 12 |
| 2.2.4 Jenis – Jenis Motivasi | 13 |
| 2.3 Disiplin | 13 |
| 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja | 13 |
| 2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 14 |
| 2.3.1 Bentuk - Bentuk Disiplin Kerja | 14 |
| 2.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja | 15 |
| 2.4 Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 16 |
| 2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.4.4 Tujuan Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.5 Hubungan Antar Variabel | 18 |
| 2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan | 18 |
| 2.5.2 Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan | 18 |
| 2.5.3 Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Karyawan | 19 |

| | |
|---|-----------|
| 2.6 Penelitian Terdahulu | 20 |
| 2.7 Kerangka Konseptual | 23 |
| 2.8 Hipotesis..... | 24 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 25 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 25 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 25 |
| 3.2.1 Populasi..... | 25 |
| 3.2.2 Sampel | 26 |
| 3.3 Definisi Operasional..... | 26 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 28 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data..... | 29 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 30 |
| 3.6.1 Skala Likert..... | 30 |
| 3.6.2 Uji Kualitas Data..... | 31 |
| 3.6.3 Uji Asumsi Klasik..... | 32 |
| 3.6.4 Analisis Linier Berganda..... | 34 |
| 3.6.5 Uji Hipotesis | 35 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN..... | 39 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan | 39 |
| 4.1.1 Sejarah Perusahaan | 39 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan..... | 39 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 40 |
| 4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab | 40 |
| 4.2 Karakteristik Responden..... | 44 |
| 4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia | 44 |
| 4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| 4.3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden..... | 45 |
| 4.3.1 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan..... | 45 |
| 4.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi | 46 |
| 4.3.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja..... | 47 |
| 4.3.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan | 49 |
| 4.4 Uji Persyaratan Analisis | 50 |
| 4.4.1 Uji Validitas..... | 50 |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas | 52 |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik..... | 53 |
| 4.5.1 Uji Normalitas..... | 53 |
| 4.5.2 Uji Multikolinieritas..... | 53 |
| 4.5.3 Uji Heteroskedasitas | 54 |
| 4.5.4 Uji Linieritas | 55 |
| 4.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 55 |
| 4.6 Uji Hipotesis..... | 57 |
| 4.6.1 Uji T..... | 57 |

| | |
|---------------------------------|-------------|
| 4.6.2 Uji F..... | 58 |
| 4.7 Pembahasan..... | 60 |
| BAB V PENUTUP..... | 63 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 63 |
| 5.2 Saran..... | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | xiii |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN..... | 15 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu..... | 18 |
| Tabel 3.1 Data karyawan PNRI..... | 24 |
| Tabel 3.2 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian..... | 26 |
| Tabel 3.3 Skala Pengukuran (Skala Likert)..... | 31 |
| Tabel 3.4 Pedoman Koefisien Korelasi..... | 39 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden..... | 46 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas..... | 54 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas..... | 56 |
| Tabel hasil Uji Linearitas..... | 59 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 21 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum PNRI..... | 42 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot Regression Standardized.... | 57 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 58 |
| Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot..... | 58 |
| Gambar 4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda..... | 59 |
| Gambar 4.6 Hasil Uji T..... | 61 |
| Gambar 4.7 Hasil Uji F..... | 62 |
| Gambar 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 64 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi**
- Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi**
- Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi**
- Lampiran 4 Hasil Uji Data**
- Lampiran 5 Data Tabulasi**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor manusia adalah salah satu masalah utama yang harus dihadapi di berbagai bidang kehidupan, termasuk di dalam organisasi. Organisasi sendiri adalah bagian dari masyarakat yang terkoordinasi dengan baik. Dalam hal ini, organisasi memiliki batasan yang jelas dan bekerja secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seluruh tahapan dalam hal ini dapat dilakukan dalam kegiatan yang dapat menentukan kegiatan manusia yang menjadi bagian dari perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat terlepas dari faktor SDM yang meliputi SDM level atas (pemimpin) hingga level terbawah. Selain itu, pengawasan juga dibutuhkan oleh perusahaan sebagai faktor penentu dalam mencapai tujuan. SDM dalam konteks ini juga merupakan salah satu dari usaha atau jasa yang diberikan dalam rangkaian produksi yang dilakukan. Dari sudut pandang lain, SDM dapat mencerminkan kualitas usaha yang dilakukan oleh individu selama periode tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. SDM terkait erat dengan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi dalam usaha atau jasa yang diberikan. Kemampuan kerja mengacu pada kemampuan untuk melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomi.

Menurut Nawawi dalam Billy (2018) sumber daya dalam definisi yang sederhana dan terbatas adalah “orang – orang, pekerja, tenaga kerja, karyawan atau pegawai”. Fakta ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia departemen atau lembaga dalam masyarakat yang membutuhkan peningkatan atau pengembangan agar mendapat hasil kerja yang optimal. Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang potensial dalam mendorong suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2014) sumber daya manusia adalah satu – satunya sumber daya yang memiliki faktor seperti suasana hati, keinginan, keterampilan atau keahlian, pengetahuan, motivasi, energi, dan prestasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai asset paling berharga dalam suatu organisasi yang dapat membantu sebagai tujuan perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang yang mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sangat penting dalam membangun organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik, mencapai tujuan organisasi akan sulit, Suwuh (2015). Menurut Yanoto (2018) gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan akan memberikan dorongan kepada karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menentukan aktivitas karyawan, sehingga jika diterapkan dengan baik, akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Lalu menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu metode untuk memimpin dan memberikan pengaruh terhadap bawahan. Tujuannya adalah agar bawahan dapat terorganisir dalam pekerjaan dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat mempengaruhi dan membimbing SDM yang ia pimpin untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi juga mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang atau individu dalam menstimulasi karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan optimal. Hal ini harus disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana atau menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk diberikan motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja menjadi sulit menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Jika seseorang termotivasi, ia akan berusaha melakukan usaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan keinginannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan apabila tidak disalurkan dalam arah kehendak organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil

– hasil tertentu terlihat menarik. Pendapat ini diperkuat oleh hasil riset Siddiqi dan Tangem (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Studi yang dilaksanakan oleh Luhur (2014) menemukan hasil yang berbeda, yaitu motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan dan bahkan berdampak negative terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Saputra el al (2018) memaparkan bahwa esensi disiplin adalah ketaatan yang ikhlas diperkuat oleh kesadaran untuk memenuhi tugas, tanggung jawab dan mematuhi standar atau norma yang berlaku di lingkungan tertentu. Selain itu, Utaminingtyas dan Farouk (2020) menjabarkan bahwa disiplin kerja memiliki keuntungan besar bagi perusahaan dan karyawan karena hal itu memastikan efisiensi pelaksanaan tugas dan peraturan perusahaan.

Perum Percetakan Negara RI adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang percetakan. Perum Percetakan Negara RI memiliki cabang salah satunya di Surabaya. Cabang Surabaya didirikan pada tahun 1997. Perum Percetakan Negara membangun budaya kerja untuk memajukan dan mensejahterahkan karyawan. Dalam menjalankan operasional harian bisnis, manajemen perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkat kinerjanya. Hal ini penting karena seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin bawahan dengan efektif. Selain itu, karyawan juga perlu memiliki semangat dan motivasi tinggi agar dapat bekerja cepat dan efisien. Mereka juga harus mengutamakan prinsip disiplin kerja agar dapat sukses dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kenaikan kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan karena dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang tidak terduga. Oleh karena itu, hal ini menjadi sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ada, sehingga karyawan diharapkan dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Namun, ada beberapa faktor yang dapat melemahkan kinerja karyawan, seperti kurangnya motivasi untuk mencapai prestasi, ketidaktertarikan terhadap peraturan

yang ada, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Namun, juga terdapat faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi dan disiplin kerja.

Dari penjabaran latar belakang diatas, peneliti mengangkat judul **“Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. Peneliti lebih memahami tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENTUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak sekedar keterampilan seorang individu yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memberikan perintah semata. Namun, hal ini juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif yang dapat mendorong terciptanya suasana produktif bagi karyawan. Dalam konteks tersebut, dapat disimpulkan bahwa cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota kelompoknya dapat membentuk gaya kepemimpinan yang khas. Seorang pemimpin harusnya mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan kondisi dan situasi karyawan, agar mereka dapat bekerja secara produktif untuk perusahaan. Dengan cara ini, tujuan organisasi yang telah ditetapkan sejak awal dapat dicapai dengan sukses.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kartono dalam Bagus(2022), kepemimpinan sebenarnya berkaitan erat dengan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, baik bawahan atau kelompok, sehingga pemimpin tersebut dapat mengarahkan perusahaan tersebut ke arah yang diinginkan. Sementara itu menurut Edison dkk (2018) kepemimpinan adalah perilaku dan tindakan yang dapat memberikan pengaruh kepada orang lain, khususnya karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2014) pemimpin adalah seorang individu yang dengan kemampuan sendiri dan atau tanpa posisi resmi, dapat meyakinkan sekelompok orang yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mencapai suatu target. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah model kepemimpinan yang dapat mempengaruhi atau menggerakkan orang lain atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Thoha menyatakan bahwa Miftah dalam Kabir (2016) mengartikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang ketika ia berusaha mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan pandangannya. Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan adalah :

1. Gaya kepemimpinan otoriter/ authoritarian

Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan pemimpin yang mengambil semua keputusan dan kebijakan secara mandiri. Pemimpin otoriter ini menangani semua pemberian tugas dan tanggung jawab, sementara para bawahan hanya diperintahkan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya kepemimpinan demokrasi/*democratic*

Gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang yang luas kepada para bawahannya. Ketika menghadapi permasalahan, pemimpin selalu melibatkan bawahan sebagai tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin banyak memberikan informasi tentang tugas dan tanggung jawab para bawahannya.

3. Gaya kepemimpinan bebas/ *Laissez faire*

Pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini hanya terlibat dalam jumlah sedikit, sementara para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

4. Gaya kepemimpinan militeristik

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

5. Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mencerminkan hubungan yang mirip antara seorang ayah dan anak. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung melihat figur otoritas yang bertanggung jawab untuk melindungi, membimbing dan mengatur anggotanya.

6. Gaya kepemimpinan moralis

Gaya kepemimpinan moralis mencerminkan pemimpin yang memiliki pandangan moral yang kuat dan mengutamakan prinsip dan etika dalam pengambilan keputusan dan perilaku pemimpinnya.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator – indikator gaya kepemimpinan seseorang menurut Kartono (2008) dalam Bagus (2022) adalah :

1. Kemampuan memotivasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi anggota tim. Mereka mampu menginspirasi, mendorong, dan menggerakkan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang baik menggunakan berbagai strategi motivasi, seperti memberikan pengakuan, memberikan umpan balik positif, menciptakan lingkungan positif, dan menunjukkan perhatian pada kebutuhan dan keinginan individu dalam tim.

2. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi yang baik sangat penting dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin yang efektif dapat menyampaikan informasi yang jelas dan terbuka kepada anggota tim.

3. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Mereka mampu menganalisis informasi yang relevan, mempertimbangkan berbagai opsi, memahami konsekuensi keputusan, dan mengambil tindakan yang sesuai.

4. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi sangat penting dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat mengelola emosi mereka dan membantu anggota tim mengelola emosi mereka.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin bertanggung jawab atas kesuksesan dan kegagalan tim. Mereka harus memiliki kesadaran diri dan kemampuan untuk mengakui kesalahan, mengambil tanggung jawab atas keputusan yang diambil dan bekerja untuk memperbaiki kesalahan jika diperlukan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Hasibuan dalam Bagus (2022) mengatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerja sama, efektif, dan integritas dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Samsudin (2010) dalam mengutip Regita menjelaskan bahwa “motivasi ialah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap individu atau kelompok kerja agar mereka bersedia melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.” Siagian (2012) dalam mengutip mendefinisikan “motivasi sebagai kekuatan pendorong yang menyebabkan anggota organisasi bersedia mengeluarkan kemampuan berupa keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu untuk menjalankan tanggung jawab dan memenuhi kewajiban mereka dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari eksternal maupun internal yang menyebabkan seorang individu atau suatu anggota organisasi menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.2 Indikator Motivasi

Berdasarkan Hasibuan dalam Bagus (2022), motivasi dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator yaitu antara lain:

1. Kebutuhan akan pencapaian (*Need for achievement*) merupakan dorongan untuk melebihi, berprestasi sesuai dengan seperangkat standar, berjuang untuk sukses.
2. Kebutuhan akan keterhubungan (*Need for affiliation*) adalah keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal yang ramah dan dekat.
3. Kebutuhan akan kepemimpinan (*Need for power*) merupakan kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain dalam cara yang tidak akan mereka lakukan tanpa paksaan atau sebagai ekspresi individu untuk mengontrol dan mempengaruhi orang lain..

2.2.3 Prinsip – Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan dalam memotivasi karyawan sebagaimana dijelaskan oleh Anwar dalam mengutip dari Regita (2020) . Prinsip – prinsip tersebut antara lain :

1. Prinsip partisipasi
Karyawan perlu diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Hal ini meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Prinsip komunikasi
Pemimpin perlu mengkomunikasikan segala hal yang berkaitan dengan upaya pencapaian tugas. Dengan memberi informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin perlu mengakui bahwa bawahan (karyawan) memiliki kontribusi dalam upaya pencapaian tujuan. Dengan mengakui kontribusi mereka, karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan yang mereka lakukan akan membuat karyawan tersebut termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin perlu memberikan perhatian kepada kebutuhan dan keinginan karyawan bawahannya. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

2.2.4 Jenis – Jenis Motivasi

Motivasi kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis, seperti yang dijelaskan Winardi (2016) dalam mengutip MF Ginanjar (2018) . Jenis – jenis dapat berifat positif dan negatif mengutip antara lain :

1. Motivasi positif sering disebut sebagai motivasi yang mengurangi kecemasan”. Dalam jenis ini, individu diberi tawaran sesuatu yang bernilai, seperti imbalan berupa uang, pujian, atau peluang untuk menjadi karyawan tetap, jika kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi negatif, sering disebut sebagai “pendekatan tongkat pemukul”. Dalam jenis ini, individu diancam dengan hukuman seperti teguran, ancaman PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), penurunan pangkat, dan sebagainya, jika kinerjanya dibawah standar yang ditetapkan.

2.3 Disiplin

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016), disiplin kerja dijelaskan sebagai implementasi manajemen untuk memperkuat ketetapan – ketetapan organisasi. Terkadang, tingkah laku karyawan dalam organisasi menjadi amat mengganggu sehingga berdampak kinerja yang menurun.

Menurut Bagus (2022), Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi segala aturan yang berlaku. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja lebih berkaitan dengan terciptanya ketertiban, baik dalam tingkat individu maupun kelompok yang

bergabung dalam suatu organisasi. Hal ini dicapai dengan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2016) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar mereka bekerja dengan disiplin dan tekun.
2. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin adalah contoh bagi bawahannya.
3. Kompensasi berperan penting dalam kedisiplinan karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan, semakin baik kedisiplinan karyawan; sebaliknya karyawan akan sulit disiplin jika kebutuhan primer tidak terpenuhi
4. Sanksi hukum yang lebih berat akan membuat karyawan takut melakukan tindakan indisipliner dan ketaatan karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mencapai kedisiplinan kerja karyawan.

2.3.1 Bentuk - Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014) terdapat beberapa jenis kedisiplinan dalam pekerjaan antara lain sebagai berikut :

1. Kedisiplinan preventif yang bertujuan untuk mendorong kesadaran karyawan dalam mematuhi standar dan peraturan sehingga dapat mencegah pelanggaran.
2. Kedisiplinan korektif yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan dan menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa tindakan hukuman atau tindakan pengaturan disiplin seperti peringatan atau skorsing..

2.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Secara umum, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2016), disiplin kerja dapat dikategorikan menjadi empat hal berikut:

1. Kepatuhan terhadap waktu. Hal ini mencakup jumlah jam kerja, waktu yang dihabiskan diluar kantor, dan waktu tidur sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Ini mencakup pedoman dasar mengenai berpakaian dan berperilaku profesional.
3. Kepatuhan terhadap aturan berpakaian di tempat kerja. Hal ini melibatkan tindakan yang menunjukkan bagaimana seseorang menjalankan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan hubungannya dengan unit kerja lainnya.
4. Kepatuhan terhadap kebiasaan karyawan. Karyawan diharapkan mematuhi aturan yang mengatur norma – norma yang wajib dan tidak wajib dalam lingkungan kerja.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dianggap sebagai tindakan konkret yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai hasil prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam sebuah organisasi. Menurut Prawirosentono dalam dikutip Edison dkk (2016), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok individu dalam suatu organisasi, sejalan dengan kewenangan dan tanggung jawab masing – masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

Menurut Sutrisno dalam Regita (2020), kinerja adalah hasil upaya individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadinya dan persepsinya terhadap peran dalam pekerjaan. Dari berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditemukan

dalam bentuk kualitas dan kuantitas ketika seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan, yang mencerminkan pencapaian sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simajuntak (2011), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain sebagai berikut :

1. Faktor individu.

Kemampuan dan keterampilan kerja seseorang, serta motivasi dan etos kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi kemampuan dan keterampilan kerja, serta motivasi dan sikap kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut dapat berupa pengorganisasian yang jelas, penyediaan sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja yang aman, serta penjelasan yang jelas mengenai sasaran yang harus dicapai dan langkah – langkah yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap individu juga perlu memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja individu sangat bergantung pada kemampuan manajerial dari para manajemen atau pemimpin. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, mengembangkan kompetensi karyawan, serta memotivasi mereka untuk bekerja secara optimal.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) terdapat enam indikator kinerja meliputi :

1. Hasil kerja
Hasil kerja merupakan evaluasi terhadap tingkat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dihasilkan, serta sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Mengacu pada pengetahuan yang relevan dengan tugas pekerjaan secara langsung mempengaruhi kuantitas dari hasil kerja yang dicapai.
3. Inisiatif
Menunjukkan tingkat inisiatif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, terutama dalam menanggapi masalah – masalah yang muncul.
4. Sikap
Merujuk pada semangat kerja dan sikap sportif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi
Menyajikan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas serta tingkat kehadiran yang konsisten.

2.4.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (Regita,2020) tujuan kinerja pada dasarnya mencakup beberapa aspek antara lain :

1. Memberikan imbalan yang sepadan, seperti kenaikan gaji pokok dan bonus, sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
2. Mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab mereka.
3. Meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mendapat hasil yang lebih baik.
4. Membedakan karyawan satu dengan yang lainnya berdasarkan kualitas dan produktivitas kerja.
5. Memperkuat hubungan antar karyawan melalui diskusi tentang perkembangan pekerjaan yang mereka lakukan.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dapat ditunjukkan dan diterapkan melalui gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kepemimpinan merupakan tulang punggung dalam mengembangkan organisasi, termasuk dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik pada bawahan. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan dan menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam praktiknya. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering dipraktikkan oleh pemimpin, dengan menggabungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, guna mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Regita (2020) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Duta Karya Abadi Cabang Surabaya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan variabel penting dimana organisasi harus banyak memperhatikan motivasi ketika meningkatkan prestasi karyawan. Motivasi kerja mengacu pada inspirasi atau semangat yang timbul dari diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau melakukan pekerjaan karena rangsangan eksternal, juga dengan atasan. lingkungan kerja dan adanya basis untuk memuaskan kebutuhan dan rasa puas, dan memenuhi tugasnya dan menyelesaikan tugasnya dalam organisasi.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Birgitta (2022) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan yang baik mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Aturan sangat penting untuk memberikan arahan dan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, efektivitas karyawan akan meningkat. Faktor kedisiplinan harus menjadi perhatian yang besar, baik bagi pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan (Hidayati et al 2019). Menurut Thoyib (2013) kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang pegawai dalam kepatuhan dalam segala bentuk peraturan bekerja selama di instansi. Hasil penelitian Hidayati et al (2019) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwuh (2015) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan

| No. | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Variabel yang digunakan | Hasil Penelitian |
|-----|------------------------------|---|--|--|
| 1. | Bagus Putra Adityanto (2022) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya | 1. Gaya kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Disiplin kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan |

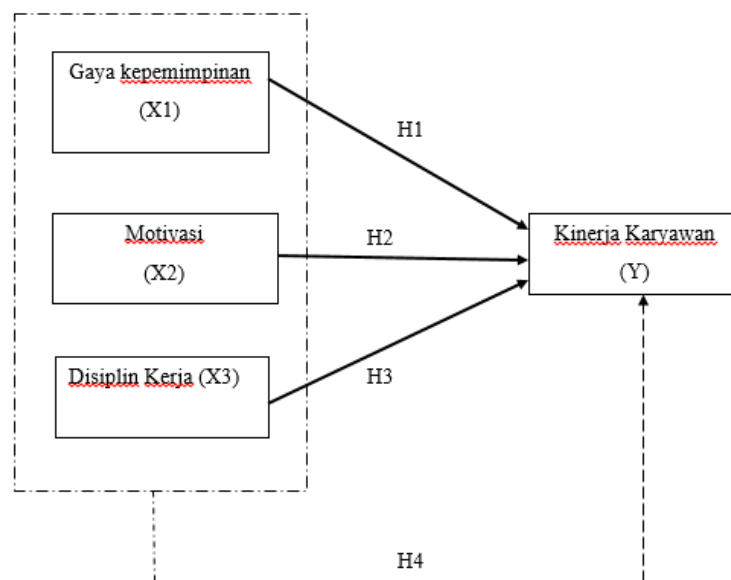
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel yang digunakan | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------|---|--|--|
| 2. | Anggun Farisa Agari (2021) | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | 1. Gaya kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Disiplin kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh positif. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan juga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Billy, Lisbeth, Merinda (2017) | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado | Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel yang digunakan | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------|---|--|--|
| 4. | Birgitta Febytri Imanda (2022) | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia | Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | Regita Puspitasari (2020) | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Duta Karya Abadi Cabang Surabaya | Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan(Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan, |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. |
|--|--|--|--|--|

Sumber Jurnal Tahun 2023

2.7 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : diolah sendiri

Keterangan :

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

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa rumusan masalah dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk kalimat pertanyaan. Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan, kemudian diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019) merujuk pada sebuah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian terhadap suatu populasi atau sampel yang telah ditentukan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan instrument penelitian, sedangkan analisis data menggunakan metode 25statistic kuantitatif. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), sebenarnya populasi sendiri merupakan suatu wilayah yang secara umum tersusun atas objek. Dalam hal ini, objek memiliki mutu dan karakteristik yang terkualifikasi. Dalam hal ini yang ditentukan adalah yang ditentukan oleh peneliti agar dipelajari dan berikutnya akan ditarikny sebuah konklusi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai Agustus di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yang berlokasi di Jl. Jend. Ahmad Yani No.34. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya sebanyak 35 karyawan.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan

| No | Jabatan | Jumlah |
|-----------|-----------------------------|---------------|
| 1. | Manager Keuangan | 1 |
| 2. | Manager Personalia dan Umum | 1 |
| 3. | Manager Pemasaran | 1 |
| 4. | Manager Produksi | 1 |
| 5. | SPV Pemasaran | 1 |
| 6. | SPV Gudang | 1 |
| 7. | SPV PPC | 1 |
| 8. | SPV On Press | 1 |
| 9. | SPV Post Press | 1 |
| 10. | Koordinator Design | 1 |
| 11. | Koordinator Satpam | 1 |

| No | Jabatan | Jumlah |
|-----|------------------------|--------|
| 12. | Sekretariat Perusahaan | 1 |
| 13. | Produksi | 10 |
| 14. | Umum/ Kebersihan | 1 |
| 15. | Satuan Pengamanan | 4 |
| 16. | Pemasaran | 3 |
| 17. | Administrasi Umum | 1 |
| 18. | Administrasi Keuangan | 2 |
| 19. | Tekhnisi | 1 |
| | Jumlah | 35 |

Sumber : Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

3.2.2 Sampel

Pemilihan sampel harus dilakukan secara meyakinkan agar data yang diperoleh dan kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan representasi responden yang merupakan subjek penelitian atau yang akan diteliti, dan mereka menjadi responden dalam penelitian tersebut. Sampel ini merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi secara keseluruhan.

Berdasarkan Sugiyono (2017), teknik sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang digunakan ketika seluruh anggota populasi digunakan dalam penelitian, dan jumlah populasi tersebut relative kecil. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang terlibat relative kecil, yakni terdiri 35 responden.

3.3 Definisi Operasional

Regita (2020) dalam Purnamasari menyatakan bahwa definisi operasional variabel adalah penjelasan yang jelas tentang setiap variabel dalam penelitian dan diuraikan menjadi indikator – indikator yang terkait. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan terikat, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Variabel bebas, menurut Sugiyono (2019), merupakan variabel independen yang juga dikenal sebagai variabel stimulus, prediktor. Variabel bebas adalah faktor yang mempengaruhi atau menjadi penyebab

perubahan atau munculnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

2. Variabel terikat, menurut Sugiyono (2019), juga dikenal sebagai variabel output, kriteria dan konsekuensi. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.2

Variabel Penelitian dan Definsi Operasional

| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator |
|------------------------|---|---|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kartono dalam Bagus(2022, kepemimpinan sebenarnya berkaitan erat dengan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, baik bawahan atau kelompok, sehingga pemimpin tersebut dapat mengarahkan perusahaan tersebut ke arah yang diinginkan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam mengambil keputusan. 2. Kemampuan dalam memotivasi bawahan 3. Kemampuan dalam berkomunikasi 4. Kemampuan dalam mengendalikan bawahan. 5. Bertanggung jawab 6. Kemampuan dalam mengendalikan emosi Menurut Kartono 2008 dikutip dari Bagus(2022) |
| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator |
| Motivasi (X2) | Hasibuan dalam Bagus (2022) mengatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerja sama, efektif, dan integritas dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan ketercapaian 2. Kebutuhan keterhubungan 3. Kebutuhan akan kepemimpinan Menurut Mc. Clelland dikutip dari Edy Sutrisno (2016) |
| Disiplin Kerja (X3) | Menurut Bagus (2022), Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan waktu. 2. Kepatuhan pada kebijaksanaan perusahaan. |

| | mematuhi semua aturan yang berlaku. Dari pendapat ini, disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan terciptanya ketertiban, baik dalam tingkat individu maupun kelompok yang bergabung dalam suatu organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> 3. Kepatuhan cara berpakaian. 4. Kepatuhan kebiasaan karyawan. <p>Menurut Edy Sutrisno (2016)</p> |
|----------------------|---|--|
| Variabel | Definisi | Indikator |
| Kinerja Karyawan (Y) | Menurut Sutrisno dalam Regita (2020), kinerja adalah hasil upaya individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadinya dan persepsinya terhadap peran dalam pekerjaan. Dari berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditemukan dalam bentuk kualitas dan kuantitas ketika seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan, yang mencerminkan pencapaian sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin waktu dan absensi <p>Menurut Sutrisno (2016)</p> |

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. Kuesioner

Menurut Sanusi (Regita,2020) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang tidak memerlukan kehadiran peneliti secara langsung, tetapi cukup menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun dengan hati –

hati sebelumnya. Jawaban dalam penelitian ini diberi skor menggunakan skala likert. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator – indikator variabel. Indikator tersebut kemudian digunakan sebagai titik acuan untuk menyusun item – item dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Setiap pertanyaan atau pernyataan dilengkapi dengan lima opsi jawaban dan skor nilai yang sesuai.

2. Observasi

Menurut Widoyoko (Birgitta,2022) observasi didefinisikan sebagai tindakan mengamati dan mendokumentasikan faktor – faktor yang muncul secara langsung pada obyek yang sedang diselidiki. Dalam konteks penelitian ini, observasi merupakan langkah pertama dalam proses pengumpulan data.

3. Studi pustaka

Studi pustaka adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dasar dan pendapat tertulis dengan cara mempelajari berbagai literatur yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Peneliti memperoleh sumber informasi yang relevan dari berbagai referensi.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Husein Umar (2013), data primer adalah jenis data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik individu atau perseorangan. Data ini biasanya diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden atau melalui pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer memiliki kekhususan dalam konteks pengumpulan informasi dari subjek penelitian secara langsung.

2. Data sekunder

Data ini merupakan hasil pengumpulan data secara tidak langsung yang diperoleh melalui informasi yang ada di lapangan. Salah satu contohnya

adalah data yang diperoleh dari dokumen, seperti buku yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data yang digunakan dalam studi ini khususnya terkait dengan dokumen yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) analisis data adalah tahap yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data yang telah diteliti, melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan menguji kualitas data yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.6.1 Skala Likert

Dalam penelitian ini, digunakan skala pengukuran likert sebagai alat pengukuran. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu kejadian atau gejala sosial, seperti yang diungkapkan oleh Ridwan (Regita,2020). Skala likert terdiri dari pernyataan positif dan negatif.

Dalam penggunaan skala likert, terdapat pilihan jawaban yang merupakan respons dari responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Tabel 3.3
Alternatif 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 : Sugiyono (2017)

3.6.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk menentukan keabsahan suatu kuesioner. Keabsahan kuesioner dapat dikatakan tercapai jika terdapat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlations*, dengan r_{tabel} dengan mencari *degree of freedom*) (df) = $N - k$, dalam hal ini N sebagai jumlah sampel, dan K sebagai jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ memiliki nilai positif maka butir atau pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid apabila :

a. $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno dalam Regita (2020), uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi keandalan atau konsistensi alat ukur yang umumnya menggunakan kuesioner. Ghozali (2012) menyatakan bahwa dalam penelitian ini, uji reliabilitas akan menggunakan fasilitas SPSS dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha $>$

0.60, maka dapat dikatakan bahwa suatu konstruk atau variabel memiliki reliabilitas yang baik.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendapatkan hasil regresi yang dapat dipertanggung jawabkan bebas dari bias. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memperoleh persamaan yang paling tepat menggunakan parameter regresi yang dicari melalui metode kuadrat terkecil. Metode *Ordinary Least Square* dapat digunakan sebagai estimasi yang tidak bias jika memenuhi persyaratan *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimators*). Oleh karena itu, pengujian asumsi klasik mencakup pengujian Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas, Uji Linieritas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai – nilai yang muncul dari perbedaan antara nilai sebenarnya dan nilai yang diprediksi oleh model. Dalam uji normalitas, jika asumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal tidak terpenuhi, maka uji statistik yang digunakan akan menjadi tidak valid, terutama untuk jumlah sampel yang kecil.

Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam uji ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₀ : Data penelitian memiliki distribusi normal

H₁ : Data penelitian tidak memiliki distribusi normal

Untuk menguji hipotesis ini, berdasarkan sampel yang akan diuji, pengujiannya sebagai berikut :

- a. Jika *nilai* signifikansi pada uji ini >5% maka diterima H₀, yang berarti distribusi sampel dianggap normal.
- b. Jika nilai signifikansi pada uji ini <5% maka ditolak H₀, yang berarti distribusi sampe dianggap tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (Regita,2020), uji multikolinieritas dilakukan untuk memahami hubungan antara variabel bebas dalam sebuah penelitian. Pengujian multikolinieritas melibatkan pengukuran besarnya menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). TOL mengukur sejauh mana variabel independen saling berkorelasi. Jika nilai toleransi rendah, maka nilai VIF akan tinggi (karena $VIF = 1/TOL$). Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai TOL lebih dari 0.01 atau nilai VIF lebih dari 10.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut :

H_0 : $VIF > 10$ menunjukkan adanya multikolinieritas

H_0 : $VIF < 10$ menunjukkan tidak adanya multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi memiliki residual yang heterogen atau homogen. Dalam sebuah model regresi yang baik, residual seharusnya homogen. Oleh karena itu, deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan apakah terdapat pola khusus pada scatter plot antara SRESID (residual yang telah di studentized) dan ZPRED (nilai prediksi). Pada scatter plot tersebut, sumbu Y mewakili nilai prediksi Y, sementara sumbu X mewakili residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ aktual}$).

Berikut adalah cara analisis asumsi heteroskedastisitas berdasarkan pola yang terlihat pada scatter plot :

- a. Jika terdapat pola tertentu, misalnya titik – titik yang membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit secara teratur, maka hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik tersebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018), uji linieritas digunakan untuk memeriksa apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Uji ini umumnya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS dengan menggunakan Test of Linearity dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai sig deviation from linearity > 0,05, maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai Sig. deviation from linearity < 0,05, maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.6.4 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengilustrasikan hubungan antar variabel – variabel dan juga untuk melakukan prediksi. Analisis ini digunakan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk mengungkap pola hubungan yang modelnya belum diketahui secara lengkap. Dalam penelitian ini, model persamaan dalam analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisiensi regresi variabel Gaya Kepemimpinan

β_2 = Koefisiensi regresi variabel Motivasi

β_3 = Koefisiensi regresi variabel Disiplin Kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

ε = Estimasi *error* dari masing – masing variabel

3.6.5 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2013), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Berikut adalah langkah – langkah dalam uji F:

a. Merumuskan hipotesis.

H₀ : Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

H₁ : Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

b. Menetapkan nilai *level of significance* (α) sebesar 0.05

c. Mengambil keputusan berdasarkan nilai signifikansi

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI cabang Surabaya.

2. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI cabang Surabaya.

d. Mengambil keputusan berdasarkan nilai F yang dihitung dengan F table.

Rumus F_{hitung}

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

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 nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
 2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Uji t (Parsial)

Dalam dasarnya, uji statistik t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh individu dari satu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t (t-test) pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh parsial (individu) dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ (Ghozali, 2011)

a. Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$; variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

$H_1: \beta_i \neq 0$; variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

- b. Menetapkan *level of significance* (α) sebesar 0.05
- c. Mengambil keputusan berdasarkan nilai signifikansi
 1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.
 2. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

Mengambil keputusan dengan T_{hitung} dengan T_{tabel} dengan rumus T_{hitung} :

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

Keterangan =

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se(bi) = standar *error* dari koefisien korelasi

Rumus T_{tabel} :

1. $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya
2. $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

3. Menentukan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R² berkisar antara -1 sampai dengan $(-1 \leq R \leq 1)$ artinya jika $R = -1$ mendekati -1 menunjukkan hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama – sama dengan variabel terikat (Y) sempurna negative atau berlawanan arah. Jika $R = 0$ mendekati 0, menunjukkan tidak ada hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama – sama dengan variabel terikat (Y). jika $R = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sempurna dan searah atau positif.

Tabel 3.4

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 -1000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2019)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengevaluasi tingkat keakuratan yang terbaik dalam analisis regresi. Nilai koefisien determinasi (R²) berkisar antara 0 dan 1. Ketika nilai R² adalah nol, itu menunjukkan bahwa variabel independen sama sekali tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Namun, ketika nilai koefisien determinasi mendekati satu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

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

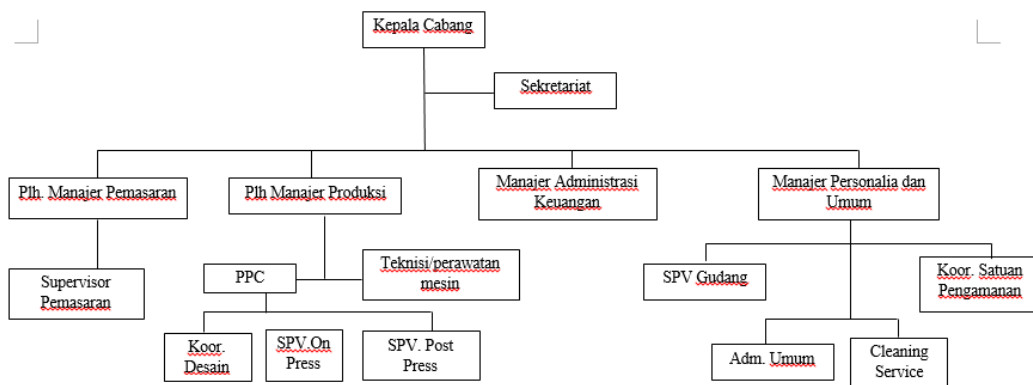
Menjadi perusahaan terpercaya yang menyediakan layanan berkualitas berstandar sekuriti dan teknologi terkini.

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 $VIF < 10$.

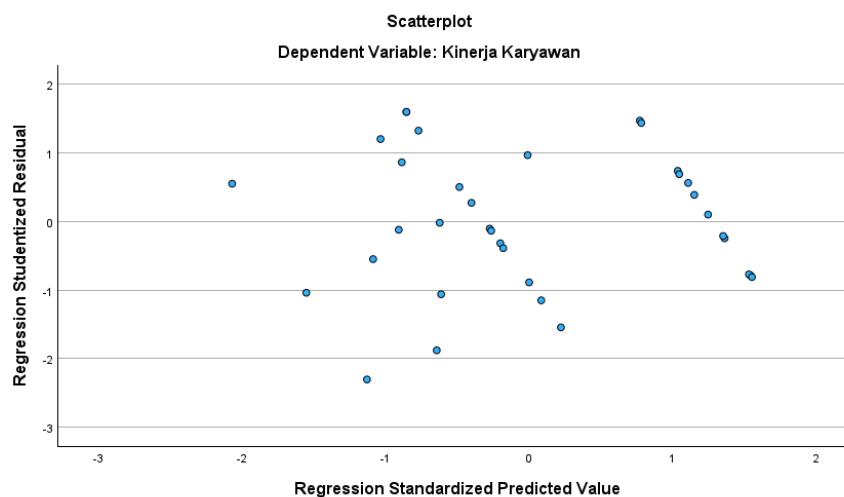
| Coefficients ^a | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|-----------------------------|------------|--------------|------|--------|-------------------------|------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | | B | Std. Error | 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 Heteroskedasitas



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 Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | | | | 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 $t_{hitung} < t_{tabel}$ 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. $T_{tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$

Keterangan :

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

$n =$ jumlah responden

$k =$ jumlah variabel bebas

maka $t_{tabel} = 0,025 ; 35 - 3 - 1$

$= 0,025 ; 31$

$= 2,039$

| Coefficients ^a | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|-----------------------------|------------|--------------|------|--------|-------------------------|------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | 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

| 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 sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka ada pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Perumusan uji hipotesis untuk uji F (simultan) :

1. H₀ = 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.

H₁ = ada pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

2. F tabel = k; n – k

Keterangan :

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah responden

Maka F 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 hitung > F tabel, 89,685 > 2,68 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 maka menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ 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

nilati 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis oleh peneliti dengan metode kuantitatif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yang dinyatakan dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,005$ dan t hitung $10,920 > 2,039$ t tabel. Artinya, cara seorang pimpinan memimpin memiliki dampak yang nyata pada seberapa baik karyawan – karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya melakukan pekerjaan mereka.
2. Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yang dinyatakan dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,005$ dan t hitung $4,054 > 2,039$ t tabel. Artinya motivasi memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang baik.
3. Variabel Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yang dinyatakan dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,005$ dan t hitung $5,285 > 2,039$ t tabel. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung melakukan pekerjaan mereka lebih baik, lebih teratur dan efisien.
4. Terdapat interaksi yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Variabel ini secara bersama – sama memengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

5.2 Saran

Dari penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan usulan sebagai berikut:

1. Dari hasil koefisien determinasi ditemukan sisa nilai sebesar 11,3% yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penulisan skripsi ini untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel seperti variabel gaji/upah, pelatihan, tingkat pendidikan, kondisi kerja, maupun promosi jabatan.
2. Untuk Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya untuk terus meningkatkan motivasi dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang. Penerapan untuk peningkatan motivasi yang dapat dilakukan adalah pelatihan dan pengembangan karyawan, penghargaan atas pencapaian, maupun pemberian insentif. Penerapan untuk peningkatan disiplin kerja yang dapat dilakukan adalah perusahaan perlu membangun budaya yang memberikan nilai kedisiplinan, tanggung jawab dan ketepatan waktu.
3. Untuk Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya penerapan gaya kepemimpinan menggunakan gaya kepemimpinan mode transformasional atau demokratis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Bagus P. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.
- Billy (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Birgitta F. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia.
- Edison, E., Anwar., Y. Komariyah, I (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bandung. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25, Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 21. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayati, S. K., B. Perizade dan M. Widyawanti. 2019. Effect of Work Discipline and Work Enviroment To Performance of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 9(12): 391-398
- Husein Umar. (2012). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi 2. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Luhur, R.Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin TBK. *Jurnal OE*. 6(3).
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- MF. Ginanjar. (2018) Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Utama Lestari Bandung. Unpas Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2006. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. UGM Gajah Mada University Press.
- Priyatno, Duwi., 2014. SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Regita Puspitasari. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panca Duta Karya Abadi Cabang Surabaya..
- Rivai dan E. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Thoyib, A., E. Setyaningdyah, dan U. N. Kertahadi. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Institute of Interdisciplinary Business Research. 5 (4): 122-126 n Pendidikan Nasional. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Yanoto. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya Alfian

LAMPIRAN – LAMPIRAN

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 / 147 / STIAMAK / VI / 2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 08 Juni 2023

Yth. Manager SDM
Percetakan Negara Republik Indonesia
(PNRI) Surabaya
di

SURABAYA

1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhan (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.
2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
 - a. Nama : Talitha Zahrah Adnindia
 - b. NIM : 19110083

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan Percetakan Negara Republik Indonesia (PNRI) Surabaya yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
KETUA

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

Lampiran 2 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi



PERUM PERCETAKAN NEGARA RI CABANG SURABAYA

Jl. Jend. Ahmad Yani No. 34 Telp/Fax. (031) 8288326, 8272090 SURABAYA

Surabaya, 12 Juni 2023

Nomor : 26 /PNRISby/VI/2023
Perihal : Pemberian Ijin Penelitian Skripsi

Kepada Yth. :
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kelabuhan
STIAMAK BARUNAWATI
Jl. Perak Barat 173
Surabaya

Dengan hormat,

Merujuk kepada surat Nomor SKL/147/STIAMAK/VI/2023 tertanggal 8 Juni 2023 perihal permohonan ijin penelitian skripsi, maka :

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anis Nurdiani, SE
Jabatan : Manager Personalia dan Umum
Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

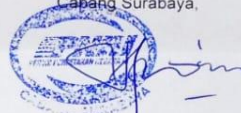
Telah memberikan ijin kepada Mahasiswa berikut :

Nama : Talitha Zahrah Adnindia
NIM : 19110083
Jurusan : S1 Ilmu Administrasi Bisnis

Untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi di Institusi kami :

Nama Instansi : Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya
Alamat Instansi : Jalan Ahmad Yani No. 34 Surabaya
Nomor telepon : (031) 8288326, 8272090
Instansi
Nama Pembimbing : Anis Nurdiani, SE
Jabatan : Manager Personalia dan Umum

Hormat Kami,
Perum Percetakan Negara RI
Cabang Surabaya,



Anis Nurdiani, SE
Manager Personalia dan Umum

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

| | | Correlations | | | | | |
|------------|---------------------|--------------|---------|---------|--------|---------|------------|
| | | X.1.1 | X.1.2 | X.1.3 | X.1.4 | X.1.5 | X.1[total] |
| X.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .239 | .239 | .125 | .239 | .455** |
| | Sig. (2-tailed) | | .167 | .167 | .475 | .167 | .006 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.1.2 | Pearson Correlation | .239 | 1 | 1.000** | .328 | 1.000** | .940** |
| | Sig. (2-tailed) | .167 | | <.001 | .054 | <.001 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.1.3 | Pearson Correlation | .239 | 1.000** | 1 | .328 | 1.000** | .940** |
| | Sig. (2-tailed) | .167 | <.001 | | .054 | <.001 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.1.4 | Pearson Correlation | .125 | .328 | .328 | 1 | .328 | .553** |
| | Sig. (2-tailed) | .475 | .054 | .054 | | .054 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.1.5 | Pearson Correlation | .239 | 1.000** | 1.000** | .328 | 1 | .940** |
| | Sig. (2-tailed) | .167 | <.001 | <.001 | .054 | | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.1[total] | Pearson Correlation | .455** | .940** | .940** | .553** | .940** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

Scale: X.1

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .800 | 6 |

Correlations

| | | X.2.1 | X.2.2 | X.2.3 | X.2[total] |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|------------|
| X.2.1 | Pearson Correlation | 1 | .128 | .411* | .738** |
| | Sig. (2-tailed) | | .464 | .014 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.2.2 | Pearson Correlation | .128 | 1 | .199 | .590** |
| | Sig. (2-tailed) | .464 | | .251 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.2.3 | Pearson Correlation | .411* | .199 | 1 | .785** |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .251 | | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.2[total] | Pearson Correlation | .738** | .590** | .785** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Scale: X.2

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .779 | 4 |

| | | X.3.1 | X.3.2 | X.3.3 | X.3.4 | X.3[total] |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|------------|
| X.3.1 | Pearson Correlation | 1 | -.067 | -.060 | .316 | .534** |
| | Sig. (2-tailed) | | .702 | .733 | .065 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.3.2 | Pearson Correlation | -.067 | 1 | .178 | -.007 | .443** |
| | Sig. (2-tailed) | .702 | | .307 | .968 | .008 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.3.3 | Pearson Correlation | -.060 | .178 | 1 | .304 | .616** |
| | Sig. (2-tailed) | .733 | .307 | | .076 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.3.4 | Pearson Correlation | .316 | -.007 | .304 | 1 | .713** |
| | Sig. (2-tailed) | .065 | .968 | .076 | | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X.3[total] | Pearson Correlation | .534** | .443** | .616** | .713** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | .008 | <.001 | <.001 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

Scale: X.3

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .704 | 5 |

Correlations

| | | Y.1.1 | Y.1.2 | Y.1.3 | Y.1.4 | Y.1.5 | Y[total] |
|----------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| Y.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .580** | 1.000** | .580** | 1.000** | .936** |
| | Sig. (2-tailed) | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.1.2 | Pearson Correlation | .580** | 1 | .580** | 1.000** | .580** | .830** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.1.3 | Pearson Correlation | 1.000** | .580** | 1 | .580** | 1.000** | .936** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.1.4 | Pearson Correlation | .580** | 1.000** | .580** | 1 | .580** | .830** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.1.5 | Pearson Correlation | 1.000** | .580** | 1.000** | .580** | 1 | .936** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y[total] | Pearson Correlation | .936** | .830** | .936** | .830** | .936** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

Scale: Y

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

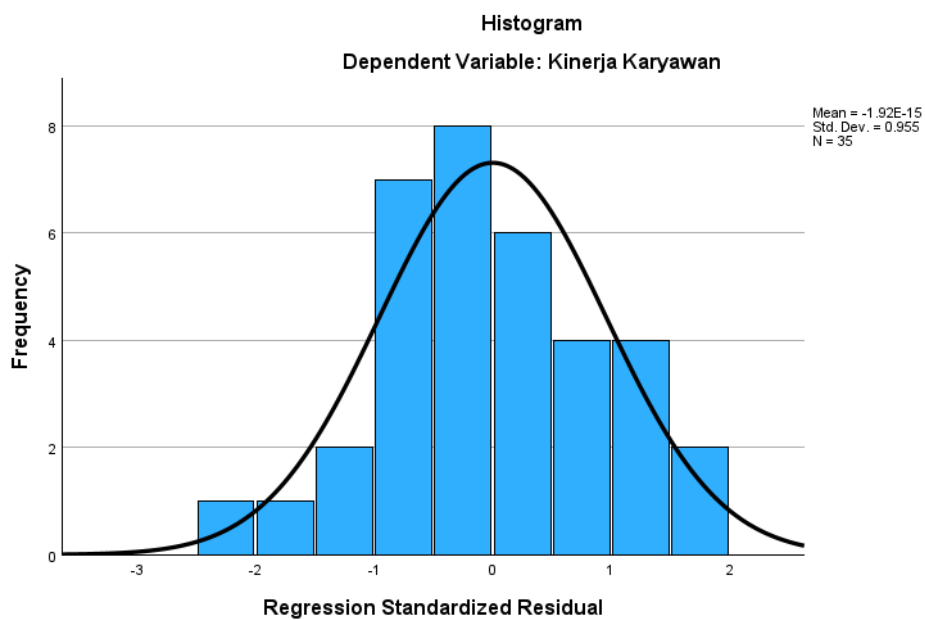
Reliability Statistics

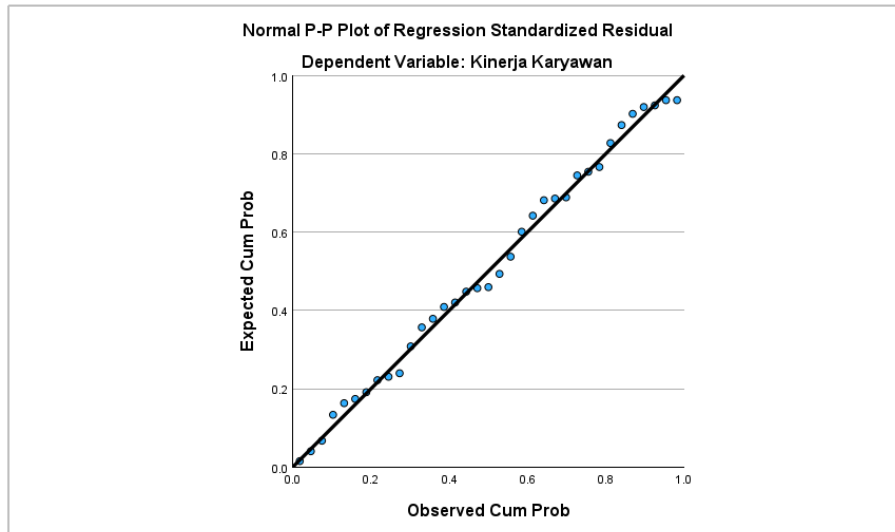
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .825 | 6 |

Hasil 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.



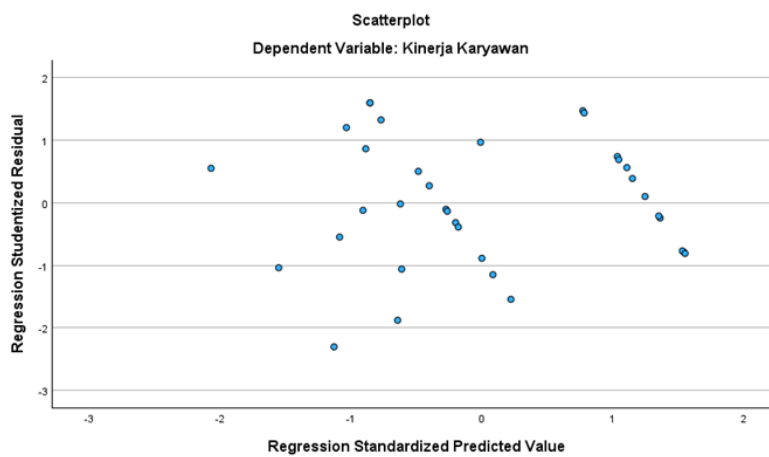


Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | 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

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Linieritas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-------|-------------|---------|-------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan | Between Groups | (Combined) | 343.971 | 9 | 38.219 | 30.822 | <.001 |
| | | Linearity | 315.308 | 1 | 315.308 | 254.281 | <.001 |
| | | Deviation from Linearity | 28.663 | 8 | 3.583 | 2.889 | .065 |
| | Within Groups | 31.000 | 25 | 1.240 | | | |
| | Total | | 374.971 | 34 | | | |

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-------|-------------|--------|-------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Karyawan * Motivasi | Between Groups | (Combined) | 191.075 | 5 | 38.215 | 6.026 | <.001 |
| | | Linearity | 181.780 | 1 | 181.780 | 28.666 | <.001 |
| | | Deviation from Linearity | 9.296 | 4 | 2.324 | .366 | .830 |
| | Within Groups | 183.896 | 29 | 6.341 | | | |
| | Total | | 374.971 | 34 | | | |

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja | Between Groups | (Combined) | 89.835 | 7 | 12.834 | 1.215 | .329 |
| | | Linearity | 48.647 | 1 | 48.647 | 4.606 | .041 |
| | | Deviation from Linearity | 41.189 | 6 | 6.865 | .650 | .690 |
| | Within Groups | 285.136 | 27 | 10.561 | | | |
| | Total | | 374.971 | 34 | | | |

Hasil Analisis Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|--|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | 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

Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|--|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | 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

Hasil 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

Hasil Uji Koefisien Determinasi

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