

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA  
GUDANG PENGIRIMAN J&T EXPRESS CABANG ACEH)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh**  
**AGUNG TENZIL**  
**NPM: 1702120065**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2021**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 7 Agustus 2021

### **TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**AGUNG TENZIL**  
**NPM : 1702120065**

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA GUDANG PENGIRIMAN  
J&T EXPRESS CABANG ACEH)\***

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Suryani Murad, SE, M.Si**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

Pembimbing I

**Suryani Murad, SE, M.Si**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

Pembimbing II

**Said Firdaus, SE, M.S.M**  
**NIK. 19740325 200607 1 001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM**  
**NIK: 19700408 199401 1 001**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 7 Agustus 2021

### **TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**AGUNG TENZIL**  
**NPM : 1702120065**

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA GUDANG PENGIRIMAN  
J&T EXPRESS CABANG ACEH)**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 14 Juli 2021

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM**  
**NIK. 19700408 199401 1 001**

Sekretaris

**Suryani Murad, SE, M.Si**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

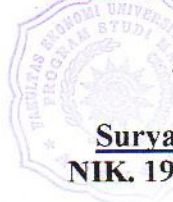
Anggota

**Said Firdaus, SE, M.S.M**  
**NIK. 19740325 200607 1 001**

Anggota

**M. Yamin, SE, M.Si**  
**NIK. 19740315 200411 1 001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



**Suryani Murad, SE, M.Si**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

**“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”**

Banda Aceh, 7 Agustus 2021

Yang Menyatakan



Agung Tenzil

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Agung Tenzil  
NPM : 1702120065  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA GUDANG PENGIRIMAN J&T EXPRESS CABANG ACEH)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 7 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



Agung Tenzil

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih karunia Nya dan rahmat Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh).”**.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Hj.Nadiya, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. dan selaku dosen pembimbing satu penulis yang sudah memberikan banyak masukan dan bimbingan kepada penulis hingga selesainya penelitian ini.

4. Ibu Tuwisna, SE., MM selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Said Firdaus, SE,MSM selaku Dosen pembimbing kedua penulis yang sudah memberikan banyak masukan dan bimbingan kepada penulis hingga selesainya penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Papa dan Mama tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
8. Keluarga besar saya tercinta, Sahabat-sahabat saya tersayang dan rekan-rekan satu angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Tuhan Yang Maha Kuasa kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Banda Aceh, 26 Februari 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

### Halaman

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                            | i         |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                | iii       |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                              | v         |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                             | vi        |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                           | vii       |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                   | viii      |
| <br>                                                   |           |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                         | <b>1</b>  |
| 1.1.Latar Belakang Penelitian .....                    | 1         |
| 1.2.Rumusan Masalah .....                              | 4         |
| 1.3.Tujuan Penelitian .....                            | 4         |
| 1.4.Manfaat Penelitian .....                           | 5         |
| 1.5.Ruang Lingkup Penelitian.....                      | 6         |
| <br>                                                   |           |
| <b>BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b> .....               | <b>7</b>  |
| 2.1 Landasan Teori.....                                | 7         |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan.....                            | 7         |
| 2.1.2 Gaya Kepemimpinan .....                          | 10        |
| 2.1.3 Pengawasan .....                                 | 12        |
| 2.1.4 Disiplin Kerja .....                             | 14        |
| 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....                   | 15        |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel .....                      | 20        |
| 2.4 Hipotesis Penelitian.....                          | 22        |
| <br>                                                   |           |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....                 | <b>24</b> |
| 3.1 Desain Penelitian.....                             | 24        |
| 3.1.1 Tujuan Penelitian.....                           | 24        |
| 3.1.2 Jenis Penelitian .....                           | 24        |
| 3.1.3 Horizon Waktu .....                              | 24        |
| 3.1.4 Unit Analisis.....                               | 25        |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....               | 25        |
| 3.2.1 Populasi Penelitian .....                        | 25        |
| 3.2.2 Sampel.....                                      | 25        |
| 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....            | 27        |
| 3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian ..... | 28        |
| 3.5 Teknik Analisis Data.....                          | 29        |
| 3.6 Pengujian Data .....                               | 30        |
| 3.6.1 Pengujian Validitas .....                        | 30        |
| 3.6.2 Pengujian Reliabilitas.....                      | 30        |
| 3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik .....                    | 31        |
| 3.7 Pengujian Hipotesis.....                           | 33        |

|                                                     |               |
|-----------------------------------------------------|---------------|
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>35</b>     |
| 4.1. Gambaran Umum .....                            | 35            |
| 4.2. Karakteristik Responden .....                  | 36            |
| 4.3. Uji Realibilitas.....                          | 37            |
| 4.4. Pengujian Validitas .....                      | 38            |
| 4.5. Analisis Kinerja Karyawan (Y).....             | 40            |
| 4.6. Analisis Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....      | 42            |
| 4.7. Analisis Pengawasan ( $X_2$ ) .....            | 44            |
| 4.8. Analisis Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....         | 46            |
| 4.9. Hasil Analisis Linear Berganda .....           | 48            |
| 4.10. Pengujian Hipotesis.....                      | 50            |
| 4.11. Uji Asumsi Klasik .....                       | 52            |
| 4.12. Implikasi hasil Penelitian .....              | 55            |
| <br><b>BAB V PENUTUP .....</b>                      | <br><b>57</b> |
| 5.1. Kesimpulan .....                               | 57            |
| 5.2. Saran.....                                     | 57            |
| <br><b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                     | <br><b>84</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                      | Halaman |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel II.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....                                                                      | 19      |
| Tabel III.1 Skala Pengukuran Data .....                                                                              | 27      |
| Tabel III.2 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian .....                                                       | 28      |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden 36.....                                                                           | 36      |
| Tabel IV.2 Reliabilitas Variabel Penelitian.....                                                                     | 37      |
| Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas.....                                                                                  | 39      |
| Tabel IV.4 Indikator Kinerja Karyawan.....                                                                           | 40      |
| Tabel IV.5 Indikator Gaya Kepemimpinan .....                                                                         | 42      |
| Tabel IV.6 Indikator Pengawasan .....                                                                                | 44      |
| Tabel IV.7 Indikator Disiplin Kerja .....                                                                            | 46      |
| Tabel IV.8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....                                                    | 49      |
| Tabel IV.9 Tabel Analisis <i>Of variance (Anova)</i> .....                                                           | 51      |
| Tabel IV.10 Nilai VIF Masing – Masing Variabel Gaya Kepemimpinan,<br>Pengawasan dan Disiplin Kerja Pada Kinerja..... | 53      |



## DAFTAR GAMBAR

|                                        | <b>Halaman</b> |
|----------------------------------------|----------------|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....    | 21             |
| Gambar IV.1 Uji Normalitas.....        | 52             |
| Gambar IV.2 Uji Heterosdastisitas..... | 54             |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                 | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------------------|----------------|
| Lampiran 1 Kuisisioner .....                    | 59             |
| Lampiran 2 Tabulasi Data.....                   | 62             |
| Lampiran 3 Karakteristik Responden.....         | 64             |
| Lampiran 4 Frekuensi Variabel.....              | 65             |
| Lampiran 5 Uji Reliabilitas Dan Validitas ..... | 71             |
| Lampiran 6 Regresi Linear Berganda .....        | 79             |
| Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik .....              | 80             |
| Lampiran 8 Tabel F.....                         | 81             |
| Lampiran 9 Tabel T.....                         | 82             |
| Lampiran 10 Tabel r product moment .....        | 83             |

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA GUDANG PENGIRIMAN J&T EXPRESS  
CABANG ACEH)**

**Pembimbing 1** : Ibu Suryani Murad, SE, M.Si  
**Pembimbing 2** : Bapak Said Firdaus, SE, MSM

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh. Objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 karyawan Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh dengan sampel penelitian sebanyak 52 responden dengan menggunakan rumus slovin. Data penelitian ini dikumpulkan melalui pertanyaan/kuisisioner, wawancara dan kepustakaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji t serta uji dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 24,688 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,798 sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 2,277, dan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 7,608 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  2,011 sedangkan pengawasan ( $X_2$ ) sebesar -0,457 lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  2,011, maka variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan sedangkan pengawasan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era ini persaingan lowongan kerja begitu ketat, manusia dituntut untuk dapat menerapkan kreatifitas dan inovatif dalam sebuah pekerjaan yang dapat membantu eksistensi perusahaan mereka, di era ini mereka juga menghadapi perubahan teknologi yang semakin maju. Perubahan-perubahan tersebut membuat kita dapat berpikir lebih matang dalam mengambil keputusan untuk menghadapi masalah yang lebih kompleks. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menghadapi perubahan yang akan datang.

Salah satu faktor yang harus dimiliki perusahaan ataupun organisasi ialah sumber daya manusia. Perusahaan maupun organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan bijak demi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan tersebut,. Dalam mengelola sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Menurut (Melayu SP. Hasibuan) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan seorang pemimpin maupun karyawan yang kompeten, pemimpin melakukan pengawasan terhadap

karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki pengolahan kinerja karyawan yang baik akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut.

Di era ini perkembangan teknologi telah berkembang pesat dimana setiap orang sudah memakai *smartphone*, dari *smartphone* tiap orang sudah bisa membeli sebuah barang yang diperlukan melalui online. Dalam pembelian online dibutuhkan ekspedisi untuk pengiriman, dalam hal ini masyarakat membutuhkan ekspedisi yang dapat memberikan pelayanan antar barang yang sampai tujuan dengan cepat dan canggih, sehingga terbentuknya perusahaan J&T Express yang bergerak dalam jasa pengiriman express. Penulis ada bertanya kepada karyawan perihal nama kepanjangan dari J&T Express, J&T Express singkatan dari jet dan teknologi. J&T Express telah memiliki kantor cabang pusat hampir seluruh Indonesia dimulai dari Aceh hingga Papua, dalam peluasan daerah J&T Express hampir mencakup seluruh Indonesia sehingga J&T Express saat ini meningkatkan kinerja kerja pegawai dalam pelayanan. Salah satu faktor meningkatkan kinerja kerja pegawai ialah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin mendengarkan masukan dari tim yang dia pimpin, berdasarkan *survey* pada tanggal 6 januari 2021 penulis ada mewawancarai kepada 5 karyawan mengenai variabel gaya kepemimpinan diperoleh bahwa karyawan merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin, pemimpin dapat memberi arahan yang baik terhadap karyawannya

sehingga karyawan tersebut dapat memberikan hasil yang baik, tetapi ada juga yang merasa bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut dinilai sangat tegas sehingga memberi tekanan pada karyawan tersebut.

Kemudian mengenai pengawasan terbukti mampu memberi hasil yang baik terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai, karena para karyawan merasa lebih semangat dalam menyelesaikan tugas dan adanya koreksi langsung agar tidak menjadi lebih besar suatu masalah karena adanya penilaian dari pemimpin.

Mengenai disiplin kerja terhadap karyawan dinilai cukup baik walaupun ada beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja dalam segi ketepatan waktu masuk dan ada beberapa peraturan lainnya yang masih dilanggar oleh beberapa karyawan, berdasarkan pengamatan penulis pemimpin menegur langsung karyawan. Setiap perusahaan memiliki peraturan masing-masing begitu juga dengan J&T, walaupun menurut karyawan banyak peraturan memberatkan karyawan tersebut tetapi karyawan wajib mengikutinya karena hal itu dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Selanjutnya mengenai kinerja karyawan penulis ada mewawancarai karyawan mengenai kinerja karyawan tersebut dan hasilnya menunjukkan kinerja karyawan cukup baik. Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik walaupun kadang ada beberapa kesalahan dan dapat diperbaiki segera mungkin oleh karyawan.

Berdasarkan uraian ini peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Aceh.

2. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Gudang J&T Express Cabang Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **a. Manfaat Teoritis**

1. Sebagai tambahan khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.
2. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pembisnis dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

**1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan pada gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh yang dipengaruhi oleh variabel tidak terikat gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan ”(Mangkunegara, 2013 p.67). Menurut Kasmir (2016, p.182), “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan.

(Sampe, 2014) Kinerja akan menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2015). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai (Mathis & Jackson, 2011). Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketulusan serta waktu.

Pendapat lain menurut Gibson dalam Nawawi (2013) mengemukakan bahwa, kinerja seseorang dapat ditentukan dengan kemampuan dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan juga oleh interaksi, kemampuan dan motivasi.

#### **2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja(keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

#### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Sunarto, dkk (2017:397) adalah :

- a. Hasil pekerjaan
  1. Kualitas kerja: merupakan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi ekspektasi atasan.
  2. Kuantitas kerja: kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu periode yang ditentukan atasan.
- b. Perilaku
  1. Pelaksanaan tugas: kecukupan ilmu, dan *skill* yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
  2. Tanggung jawab: karyawan selalu merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai standar, dan peraturan perusahaan yang berlaku.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Kasmir (2016, p.208) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu) merupakan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dalam nilai tertentu.
- 2) Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
- 3) Waktu (jangka waktu), beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.
- 4) Penekanan biaya, suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan, setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Hubungan antar karyawan, karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.
- 7) Permasalahan yang menarik untuk dikaji pada sumber daya manusia yaitu masalah kinerja. Kinerja (*performance*) dimaknai sebagai prestasi kerja atau sebagai tingkat pencapaian hasil, seseorang karyawan/pegawai yang sedang berlangsung.

## 2.1.2 Gaya Kepemimpinan

### 2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, Fahmi (2016:122). Sedangkan menurut Thoha (2013) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar di arahkan mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:47), ada tiga macam situasi kepemimpinan atau variabel yang membantu gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu kadar bimbingan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin (perilaku tugas), kadar sosio emosional yang disediakan oleh pemimpin (perilaku hubungan), tingkat kesiapan atau kematangan yang diperlihatkan oleh anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka dalam mencapai tujuan.

Menurut Edy Sutrisno (2014 :213) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Edison (2016) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Akbar (2017), terdapat 6 gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Gaya pemimpin Otokratis : Pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
- b. Gaya Paternalistis : Pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, sering bersikap maha tahu.
- c. Gaya Kharismatis : Pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.

- d. Gaya Militeristis : Pemimpin menuntut disiplin yang tinggi dari bawahannya, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahan.
- e. Gaya Laissez Faire : Pemimpin memiliki sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Pemimpin juga memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.
- f. Gaya Demokratis : Pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin juga bisa menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Teori gaya kepemimpinan yang lain dikemukakan oleh (Zainal et al., 2017:36) antara lain :

- 1) Gaya kepemimpinan otoriter menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.
- 2) Gaya kepemimpinan kendali bebas. Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat.
- 3) Gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin selalu berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu mementingkan musyawarah untuk mengambil keputusan.

### **2.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan dapat diukur dengan indikator pengukuran berdasarkan tugas-tugas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251), antara lain :

- 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
  - a. Menyusun bagian kerja
  - b. Hubungan kerja
  - c. Tujuan
- 2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :
  - a. Kepercayaan
  - b. Pengambilan gagasan
  - c. Tingkat kepedulian

Adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.
- 2) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.
- 3) Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.
- 4) Menjaga kekompakan tim mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik.

### **2.1.3 Pengawasan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengawasan**

Menurut Effendi (2014:205), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Sedangkan menurut Handoko (2016:25) pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi aktivitas dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah direncanakan sebelumnya atau tidak. (Siagian dalam Ria Nurmalia, 2012)

Menurut Handoko dalam Murwaningsih (2013:51), mengemukakan karakteristik pengawasan yang baik adalah:

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena bila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.

3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standard paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
4. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
5. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard dan tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

### **2.1.3.2 Indikator Pengawasan**

Indikator untuk mengukur pengawasan kerja menurut Anggreini (2015:149)

adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung, pengawasan langsung dimaksudkan disini adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui secara langsung dan mengusahakan agar tugas yang dilaksanakan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah, maupun peraturan yang berlaku. Pengawasan langsung ini dapat dilaksanakan dengan cara mengunjungi karyawan di tempat kerjanya.
2. Pengawasan tidak langsung, pengawasan tidak langsung dimaksudkan disini adalah pengawasan dilakukan untuk memahami semua kegiatan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Pengawasan tidak langsung ini dilakukan mempelajari laporan yang disampaikan oleh para bawahan, baik dalam bentuk laporan tertulis maupun laporan secara lisan
3. Pengawasan preventif, pengawasan preventif dimaksudkan disini adalah pengawasan yang dilakukan sebelum para bawahan melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengawasan preventif ini dilakukan melalui berbagai cara, seperti membuat peraturan-peraturan,

memberikan pengarahan-pengarahan tentang kedudukan, tugas dan tanggung jawab para karyawan.

Indikator Pengawasan menurut Sondang P. Siagian dalam Ria Nurmalia (2012) sebagai berikut :

1. Penetapan Standar, pengawasan dilakukan dengan menetapkan standar kerja sebagai dasar atau batasan karyawan dalam menjalankan Pekerjaan yang telah diberikan kepadanya untuk pencapaian tujuan perusahaan.
2. Memantau atau diawasi dan dinilai oleh atasan, atasan memiliki hak dan kewajiban untuk selalu melakukan pengontrolan atau pengawasan pada apapun yang dilakukan oleh karyawannya didalam lingkungan kerja untuk menghindarkan segala bentuk penyimpangan kerja.
3. Pengujuran kerja, baiki buruknya pekerjaan karyawan harus dapat diukur oleh atasan sebagai bahan kajian atasan untuk melakukan peninjauan perbaikan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
4. Membandingkan, proses membandingkan hasil dalam pekerjaan karyawan satu dengan karyawan yang lain dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam daya saing karyawan.
5. Tindakan perbaikan atau koreksi, atasan perlu melakukan perbaikan atas kinerja karyawan yang kurang baik sebagai hasil evaluasi dari kinerja karyawan, hal ini dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

## **2.1.4 Disiplin Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan suatu sikap kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, norma, hukum dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja sangat perlu dalam organisasi, karena dapat memperlancar tujuan pencapaian tujuan organisasi (Inayati, 2014). Menurut (Hasibuan, 2012:153) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno, 2012:94) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap sadar dan sedia seorang pegawai untuk menaati semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi secara sukarela (Faradina & Sojanah, 2018). Seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik bahkan diawasi oleh pengawas. Pegawai yang disiplin tidak akan melakukan hal yang lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. (Hersona & Sidharta, 2017) Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi sulit dalam mewujudkan tujuannya.

#### 2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang dapat mengukur tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017), diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang tercipta kedisiplinan kerja pegawai yang baik.
5. Waskat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Sanksi hukum  
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, pegawai akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
7. Ketegasan  
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak

untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani oleh bawahannya. Hal ini akan memelihara kedisiplinan pegawai.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antar sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal harus tetap dijaga agar selalu harmonis

Menurut Soejono (dalam Jumjuma, 2011:11) indikator dari disiplin kerja, yaitu:

1. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja.
5. Pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian sebelumnya berperan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sumber referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Manda Lintang Havany (2016) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Pamela Supermarket Yogyakarta cabang satu dan tiga. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Sedangkan Pengawasan berpengaruh

signifikan terhadap Disiplin Kerja SPG Pamela. Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2) memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y), artinya secara bersamaan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2) memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) Supermarket Pamela Yogyakarta.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zahro, Qoniatu (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Bandar Lampung. Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja secara berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Bandar Lampung.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Wanda Damanik (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Sosial dan Pendidikan AR-Rachmat, Tangerang Selatan). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sosial dan Pendidikan AR-Rachmat, Tangerang Selatan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Nurohman (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api

(PUSDAPLOPKA)DAOP 6 Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (PUSDAPLOPKA)DAOP 6 Yogyakarta.

Adapun penelitian sebelumnya secara terinci dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Judul, Nama Peneliti, (Tahun)</b>                                                                                                                   | <b>Metode Penelitian</b> | <b>Hasil Penelitian</b>                                                                                                                                                               | <b>Persamaan</b>                                                                                       | <b>Perbedaan</b>     |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1.        | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja(Studi Kasus Pada Supermarket Pamella Yogyakarta.<br><br>Manda Lintang Havany (2016) | Kuantitatif              | Terdapat Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja dan variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Supermarket Pamella Yogyakarta. | Variabel Y :<br>Disiplin Kerja<br><br>Variabel X:<br>Gaya Kepemimpinan, Pengawasan                     | Lokasi<br><br>Sampel |
| 2.        | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Bandar Lampung.<br><br>Zahro, Qoniatsu (2017)     | Kuantitatif              | Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Bandar Lampung                                   | Variabel Y :<br>Kinerja Pegawai<br><br>Variabel X:<br>Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja | Lokasi<br><br>Sampel |
| 3.        | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja                                                                              | Kuantitatif              | Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan                                                                                                             | Variabel Y :<br>Kinerja Karyawan<br><br>Variabel X:                                                    | Lokasi<br><br>Sampel |

|    |                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                         |               |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|    | Karyawan ((Studi Kasus Pada Yayasan Sosial dan Pendidikan AR-Rachmat, Tangerang Selatan).                                                                              |             | Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Sosial dan Pendidikan AR-Rachmat, Tangerang Selatan)                                                                    | Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja                                                        |               |
|    | Rizky Wanda Damanik (2017)                                                                                                                                             |             |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                         |               |
| 4. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (PUSDAPLOPKA) DAOP 6 Yogyakarta. | Kuantitatif | Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, <i>Reward</i> , Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta). | Variabel Y :<br>Kinerja Karyawan<br><br>Variabel X:<br>Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja | Lokasi Sampel |
|    | Dwi Nurohman (2017)                                                                                                                                                    |             |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                         |               |

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Nawawi (2003:15) dalam Adinata (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahan.

Pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoha (2012:259) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar di arahkan mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2 Hubungan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Effendi (2014:205), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Pengawasan dilakukan oleh perusahaan agar terciptanya kinerja yang baik, hingga tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini dapat diartikan apabila seorang pemimpin telah membuat suatu rencana untuk mencapai tujuan jika tanpa ada pengawasan rencana tersebut tidak akan berjalan sesuai apa yang telah direncanakan.

Pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2013:357), yaitu Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

### **2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

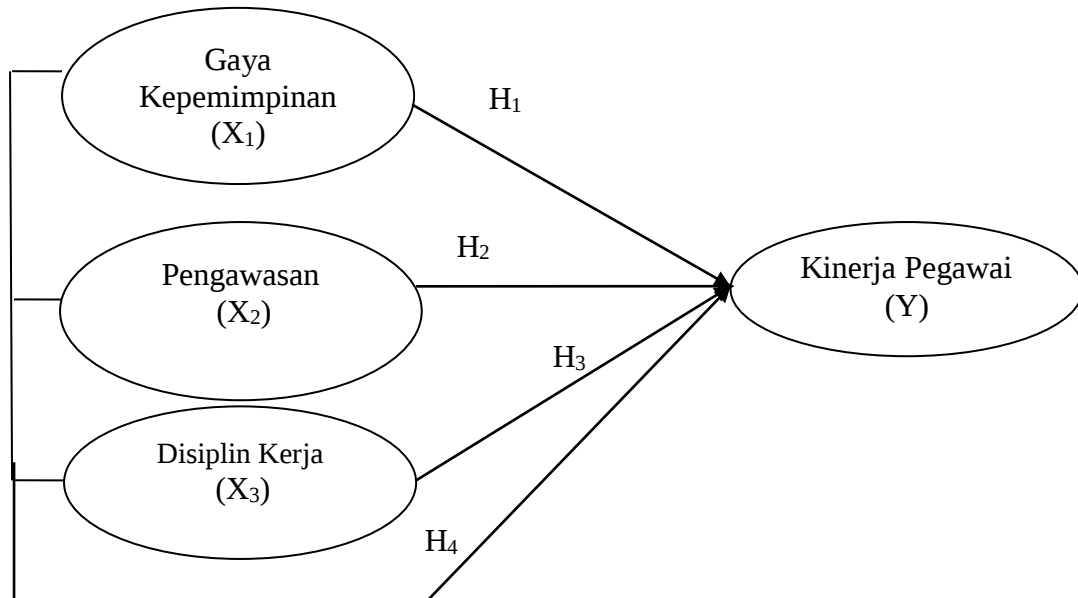
Menurut (Hasibuan, 2012:153) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faradina & Sojanah, 2018) Disiplin kerja adalah sikap sadar dan sedia seorang pegawai untuk menaati semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi secara sukarela.

## **2.4 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam

gambar berikut ini:



**Gambar II.1**

Sumber : Landasan Teoritis, Penelitian Sebelumnya, dan dimodifikasi oleh penulis sesuai dengan kebutuhan penelitian, Marchelyno Sundalangi (2014)

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan dari permasalahan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> :Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan gudang pengiriman J&T Express Cabang Aceh
- H<sub>2</sub> :Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh
- H<sub>3</sub> :Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh
- H<sub>4</sub> :Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh yang berlokasi di Jl. Medan - Banda Aceh, Meunasah Manyang Pagar Air, Kec. Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23116. Objek penelitian berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

##### **3.1.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada gudang pengiriman J&T Express cabang Aceh.

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:21) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

##### **3.1.3 Horizon Waktu**

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner awal atau instrument kepada 110 responden. Pembagian awal dilakukan pada bulan

desember sampai selesai. Penelitian ini menggunakan desain satu titik waktu (*one shot study*). Menurut Sugiyono (2014: 109) Satu titik waktu (*one shot study*) merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus.

#### **3.1.4 Unit Analisis**

Menurut (Sugiyono, 2017:45), Unit analisis merupakan tingkat agresi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Gudang pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.2.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan semua responden yang diteliti (Sugiyono, 2014:109). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Gudang pengiriman J&T Express Cabang Aceh dihitung dari Bulan Desember 2020 berjumlah 110 responden.

#### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Menurut Slovin (2014 : 135) jumlah pengambilan sampel yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Dimana :

N = besar populasi

n = besar sampel

d = tingkat kepercayaan atau ketepatan yang diinginkan 10% (0,1)

maka sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{110}{1 + 110 (0,1)^2} \\
 &= \frac{110}{2,1} \\
 &= 52,38
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang dipilih dari 110 populasi yang ada didalam penelitian ini adalah 52 responden. Jumlah ini adalah jumlah responden dari karyawan yang nantinya akan ditentukan oleh Gudang pengiriman J&T Express Cabang Aceh. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2015:77), *Accidental Sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Keuntungan dari pada teknik ini adalah terletak pada ketepatan peneliti memilih sumber data sesuai dengan variabel yang diteliti.

### 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini adalah :

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

#### 3.3.1 Skala Pengukuran Data

Skala Likert (*method of summated rating*), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. Nilai (*score*) dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4, dan 5. Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini.

**Tabel III-1**  
**Skala Pengukuran Data**

|                     |              |              |        |               |
|---------------------|--------------|--------------|--------|---------------|
| Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Cukup Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
| 1                   | 2            | 3            | 4      | 5             |

Sumber : Tahir,2011

### 3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

**Tabel III-2**  
**Definisi Operasional dan Variabel Penelitian**

| No                   | Variabel                            | Definisi Variabel                                                                                                                                                                             | Indikator              | Interval | Skala  | Item |
|----------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------|--------|------|
| Dependent Variable   |                                     |                                                                                                                                                                                               |                        |          |        |      |
| 1.                   | Kinerja Karyawan (Y)                | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013 p.37) | Kualitas               | 1-5      | Likert | A1   |
|                      |                                     |                                                                                                                                                                                               | Kuantitas              | 1-5      | Likert | A2   |
|                      |                                     |                                                                                                                                                                                               | Pelaksana tugas        | 1-5      | Likert | A3   |
|                      |                                     |                                                                                                                                                                                               | Tanggung jawab         | 1-5      | Likert | A4   |
| Independent Variable |                                     |                                                                                                                                                                                               |                        |          |        |      |
| 1.                   | Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Edison (2016)                                           | Memiliki strategi      | 1-5      | Likert | B1   |
|                      |                                     |                                                                                                                                                                                               | Peduli                 | 1-5      | Likert | B2   |
|                      |                                     |                                                                                                                                                                                               | Merangsang anggota     | 1-5      | Likert | B3   |
|                      |                                     |                                                                                                                                                                                               | Menjaga kekompakan tim | 1-5      | Likert | B4   |
|                      |                                     |                                                                                                                                                                                               | Menghargai perbedaan   | 1-5      | Likert | B5   |

|    |                                  |                                                                                                                                                         |                                                    |     |        |    |
|----|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----|--------|----|
| 2. | Pengawasan (X <sub>2</sub> )     | Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. (Menurut Effendi (2014:205))      | Pengawasan langsung                                | 1-5 | Likert | C1 |
|    |                                  |                                                                                                                                                         | Pengawasan tidak langsung                          | 1-5 | Likert | C2 |
|    |                                  |                                                                                                                                                         | Pengawasan preventif                               | 1-5 | Likert | C3 |
| 3. | Disiplin kerja (X <sub>3</sub> ) | Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2012:153) | Ketepatan waktu                                    | 1-5 | Likert | D1 |
|    |                                  |                                                                                                                                                         | Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik | 1-5 | Likert | D2 |
|    |                                  |                                                                                                                                                         | Tanggung jawab                                     | 1-5 | Likert | D3 |
|    |                                  |                                                                                                                                                         | Ketaatan                                           | 1-5 | Likert | D4 |
|    |                                  |                                                                                                                                                         | Memakai atribut kantor                             | 1-5 | Likert | D5 |

### 3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Pengawasan

|                 |   |                         |
|-----------------|---|-------------------------|
| $X_3$           | = | Disiplin Kerja          |
| $b_1, b_2, b_3$ | = | Regresi $X_1, X_2, X_3$ |
| $e$             | = | <i>Error Term</i>       |

### 3.6 Pengujian Data

#### 3.6.1 Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2011:23) Validitas adalah untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Untuk mengetahui validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *construct validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *construct* sesuai dengan apa yang diharapkan. Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment ( $r$  tabel). Apabila nilai korelasi hitung ( $r$  hitung) lebih besar dibandingkan dengan ( $r$  tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

#### 3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:27). Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukurnya yang reliabel, melainkan datanya karena kita uji adalah data bukan alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur

tersebut mampu mengungkapkan data yang sama pada waktu yang berbeda dan hasilnya relatif sama.

Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik.

### **3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1 Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik dianggap tidak valid. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas residual adalah dengan melihat normal probability yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau berada disekitar garis diagonal (Qhozali, 2015:161)

#### **3.6.3.2 Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Asumsi multikolinieritas menyatakan variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas.

Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel indenpenden. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indenpenden. Qhozali (2015:161) salah satu cara menyatakan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variabel Inflation Factor I* (VIF) dari hasil analisis data. Regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF <10, dan tolerance >0,1 (10%).

### 3.6.3.3 Heteroskedastisitas

Menurut Qhozali (2015:161) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homodedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.7 Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Uji t (Individu/Parsial)

Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan ketentuan apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 95%  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_o$  diterima dan  $H_a$  di tolak.

$H_{o1}$  : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

$H_{a1}$  : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

$H_{o2}$  : Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

$H_{a2}$  : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

$H_{o3}$  : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

$H_{a3}$  : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

### 3.7.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikan Variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) dengan uji F secara bersama-sama (secara serentak) terhadap variabel terikat (Y) dengan ketentuan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada tingkat keyakinan 95%  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis  $H_o$  diterima atau sebaliknya hipotesis  $H_a$  ditolak.

$H_{o4}$  : Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

$H_{a4}$  : Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Pengiriman J&T Express Cabang Aceh**

Terus berkembangnya zaman dan teknologi membuat perusahaan logistik kian berkibar. Pengeseran pasar tradisional ke pasar digital menjadikan kebutuhan masyarakat yang sangat tinggi akan jasa ekspedisi. Awal terdirinya J&T Express karena masalah yang dialami oleh OPPO dalam pengiriman *Smartphone*, hal ini memicu didirikannya J&T Express pada tanggal 20 Agustus 2015, pada hari itu secara resmi PT. Global Jet Express didirikan sekaligus meresmikan kantor pusatnya di Pluit, Jakarta Utara. PT. Global Jet Express didirikan oleh Jet Lee yang sebelumnya menjabat sebagai CEO OPPO.

Dalam kurun waktu 2 tahun J&T Express telah dikenal warga Indonesia dan sudah mampu menjangkau seluruh Indonesia, hal ini mampu berkat kreatifitas dari Jet Lee. Prestasi yang dicapai J&T Express cukup baik mengingat perusahaan belum lama didirikan, hal ini berkat CEO OPPO Jet Lee yang telah membangun jaringan OPPO selama 3 tahun sebelumnya. Maka ketika J&T Express berdiri dan mulai beroperasi, mereka tidak harus memulainya dari nol karena sudah memiliki jalur-jalur distribusi di Indonesia.

Pada Tahun 2016 J&T Express membuka kantor cabang dan Gudang di Aceh yang berpusat pada Banda Aceh dengan alamat Jl. Dharma, Kp Laksana, Kec. Kuta Alam, Banda Aceh. Hingga bulan Maret 2020 kantor cabang dan gudang Banda Aceh pindah ke Jl. Medan – Banda Aceh, Meunasah Manyang

Pagar Air, Kec. Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23116, hingga saat ini tetap memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggannya

#### 4.2 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan penghasilan perbulan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut:

**Tabel IV.1**  
**Karakteristik Responden**

| No | Keterangan          | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|-----------|------------|
| 1  | Jenis Kelamin       |           |            |
|    | - Laki-laki         | 40        | 76,9%      |
|    | - Perempuan         | 12        | 23,1%      |
|    | Jumlah              | 52 orang  | 100%       |
| 2  | Status              |           |            |
|    | - Menikah           | 31        | 59,6%      |
|    | - Belum Menikah     | 21        | 40,4%      |
|    | Jumlah              | 52 orang  | 100%       |
| 3  | Lama Bekerja        |           |            |
|    | - < 1 Tahun         | 19        | 36,5%      |
|    | - 1 – 5 Tahun       | 32        | 61,5%      |
|    | - > 5 Tahun         | 1         | 2%         |
|    | Jumlah              | 52 orang  | 100%       |
| 4  | Pendidikan Terakhir |           |            |
|    | - SMA/SMK           | 25        | 48,1%      |
|    | - D3                | 12        | 23,1%      |
|    | - Sarjana           | 15        | 28,8%      |
|    | - Pasca Sarjana     | 0         | 0%         |
|    | Jumlah              | 52 orang  | 100%       |

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden di J&T Express Cabang Aceh responden laki-laki berjumlah 40 orang atau sebesar 76,9%, sedangkan responden perempuan berjumlah 12 orang atau sebesar 23,1%. Dilihat dari status responden di J&T Express Cabang Aceh yang

sudah menikah sebanyak 31 orang atau sebesar 59,6%, responden yang belum menikah sebanyak 21 orang atau sebesar 40,4%.

Mengenai karakteristik lama bekerja responden di J&T Express Cabang Aceh yang bekerja selama < 1 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 36,5%, untuk yang bekerja selama 1- 5 tahun berjumlah 32 orang atau sebesar 61,5%, dan untuk yang bekerja selama > 5 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 2%.

Karakteristik selanjutnya mengenai pendidikan terakhir responden di J&T Express Cabang Aceh dapat dijelaskan responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 25 orang atau 48,1%, responden yang mempunyai pendidikan terakhir D3 berjumlah 12 orang atau 23,1%, dan responden yang mempunyai pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 15 orang atau sebesar 28,8%.

#### 4.3 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan (Malhotra, 2014:235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada Tabel IV.2 berikut ini:

**Tabel IV.2**  
**Reliabilitas Variabel Penelitian**

| No | Variabel            | Nilai Alpha | Keterangan |
|----|---------------------|-------------|------------|
| 1. | Kinerja Karyawan(Y) | 0.709       | Handal     |

|    |                            |       |        |
|----|----------------------------|-------|--------|
| 2. | Gaya Kepemimpinan( $X_1$ ) | 0.781 | Handal |
|----|----------------------------|-------|--------|

|    |                          |       |        |
|----|--------------------------|-------|--------|
| 3. | Pengawasan( $X_2$ )      | 0.612 | Handal |
| 4. | Disiplin Kerja ( $X_3$ ) | 0.864 | Handal |

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV.2 di atas memperlihatkan bahwa nilai *cornbach alpha* masing-masing variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menunjukkan nilai *cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh memiliki tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

#### 4.4 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS 21. Berdasarkan output SPSS seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,279 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment*) untuk  $n = 52$ . Dikarenakan angka 52 tidak ada pada tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment*, maka diambil angka paling terdekat yaitu pada

$n = 52$ , sehingga pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV.3 berikut ini:

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel                            | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh |                | Nilai $r$ -tabel ( $n = 52$ ) | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------|------------|
|                                     | Item                                                                                                                               | ( $r$ -hitung) |                               |            |
| Kinerja Karyawan (Y)                | A1                                                                                                                                 | 0,817          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | A2                                                                                                                                 | 0,726          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | A3                                                                                                                                 | 0,714          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | A4                                                                                                                                 | 0,672          | 0,279                         | Valid      |
| Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | B1                                                                                                                                 | 0,766          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | B2                                                                                                                                 | 0,780          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | B3                                                                                                                                 | 0,744          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | B4                                                                                                                                 | 0,829          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | B5                                                                                                                                 | 0,558          | 0,279                         | Valid      |
| Pengawasan (X <sub>2</sub> )        | C1                                                                                                                                 | 0,724          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | C2                                                                                                                                 | 0,681          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | C3                                                                                                                                 | 0,530          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | C4                                                                                                                                 | 0,503          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | C5                                                                                                                                 | 0,697          | 0,279                         | Valid      |
| Disiplin kerja (X <sub>3</sub> )    | D1                                                                                                                                 | 0,827          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | D2                                                                                                                                 | 0,810          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | D3                                                                                                                                 | 0,810          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | D4                                                                                                                                 | 0,856          | 0,279                         | Valid      |
|                                     | D5                                                                                                                                 | 0,775          | 0,279                         | Valid      |

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV-3 di atas dapat di jelaskan bahwagaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja dengan melakukan pengujian validitas data yang

diperoleh adalah valid sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian. Hal ini dikarenakan  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .

#### 4.5 Analisis Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan pada Tabel IV.4 berikut ini:

**Tabel IV.4**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

| No | Variabel                                                                                | Sgt tdk setuju |   | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|    |                                                                                         | Fr             | % | Fr           | %   | Fr            | %    | Fr     | %    | Fr            | %    |      |
| 1  | Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan melebihi ekspektasi pemimpin.                  | -              | - | 1            | 1,9 | 8             | 15,4 | 30     | 57,7 | 13            | 25   | 4    |
| 2  | Karyawan sanggup menyelesaikan banyak pekerjaan dalam 1 periode yang ditentukan atasan. | -              | - | -            | -   | 19            | 36,5 | 23     | 44,2 | 10            | 19,2 | 3,8  |
| 3  | Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.    | -              | - | 1            | 1,9 | -             | -    | 36     | 69,2 | 15            | 28,8 | 4,25 |

|               |                                                                                                                                         |   |   |   |     |   |     |    |      |    |      |              |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|-----|---|-----|----|------|----|------|--------------|
| 4             | Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standard dan peraturan perusahaan yang berlaku . | - | - | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 | 35 | 67,3 | 15 | 28,8 | 4,2          |
| <b>Rerata</b> |                                                                                                                                         |   |   |   |     |   |     |    |      |    |      | <b>4,091</b> |

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV.4di atas menggambarkan bahwa pernyataan karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan melebihi ekspektasi pemimpin diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,yaitu menunjukkan bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Acehmenyatakansetujuakan pernyataan tersebut.Pernyataankaryawan sanggup menyelesaikan banyak pekerjaan dalam 1 periode yang ditentukan atasandiperoleh nilai rata-rata sebesar3,8,yaitu menunjukkan bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Acehmenyatakansetujuakan pernyataan tersebut.

Pernyataankaryawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaandiperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2,yaitu menunjukkan bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Acehmenyatakansetujuakan pernyataan tersebut. Pernyataan Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standard dan peraturan perusahaan yang berlakudiperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2 yaitu menunjukkan responden Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Acehmenyatakan setujuakan pernyataan tersebut. Tabel IV-4 di atas

memperlihatkan nilai rerata sebesar 4,091, ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju

dengan semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh

#### 4.6 Analisis Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dapat dijelaskan pada Tabel IV.5 berikut ini:

**Tabel IV.5**  
**Indikator Gaya Kepemimpinan**

| No            | Variabel                                                                                                  | Sgt tdk setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean         |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|
|               |                                                                                                           | Fr             | %   | Fr           | %   | Fr            | %    | Fr     | %    | Fr            | %    |              |
| 1             | Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.                                    | -              | -   | 2            | 3,8 | 4             | 7,7  | 43     | 82,7 | 3             | 5,8  | 3,9          |
| 2             | Pemimpin memiliki rasa peduli kepada karyawan, memotivasi dan lingkungan kerja.                           | 1              | 1,9 | 1            | 1,9 | 11            | 21,2 | 38     | 73,1 | 1             | 1,9  | 3,7          |
| 3             | Pemimpin merangsang karyawan untuk membekali diri dengan pengetahuan dalam usaha meningkatkan kompetensi. | 1              | 1,9 | -            | -   | 15            | 28,8 | 33     | 63,5 | 3             | 5,8  | 3,7          |
| 4             | Pemimpin dapat menjaga kekompakan tim.                                                                    | 1              | 1,9 | -            | -   | 5             | 9,6  | 34     | 65,4 | 12            | 23,1 | 4            |
| 5             | Pemimpin menghargai perbedaan pendapat.                                                                   | -              | -   | 1            | 1,9 | 20            | 38,5 | 25     | 48,1 | 6             | 11,5 | 3,6          |
| <b>Rerata</b> |                                                                                                           |                |     |              |     |               |      |        |      |               |      | <b>3,819</b> |

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV.5 di atas menggambarkan bahwa pernyataan pemimpin memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik diperoleh nilai rata – rata sebesar 3,9 yaitu menunjukkan bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan pemimpin memiliki rasa peduli kepada karyawan, memotivasi dan lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,7 yaitu menunjukkan bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan pemimpin merangsang karyawan untuk membekali diri dengan pengetahuan dalam usaha meningkatkan kompetensi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,7 yaitu menunjukkan bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Pemimpin dapat menjaga kekompakantim diperoleh nilai rata-rata sebesar 4 yaitu menunjukkan bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Pemimpin menghargai perbedaan pendapat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,6 yaitu menunjukkan bahwa responden di Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-5 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 3,819 ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

#### 4.7 Analisis Pengawasan (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel Pengawasan dapat dijelaskan pada Tabel IV.6 berikut ini :

**Tabel IV.6**  
**Indikator Pengawasan**

| No            | Variabel                                                                                  | Sgt tdk Setuju |     | Tdk Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean         |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|
|               |                                                                                           | Fr             | %   | Fr         | %   | Fr            | %    | Fr     | %    | Fr            | %    |              |
| 1             | Pemimpin sering mengawasi karyawan secara langsung                                        | 1              | 1,9 | 1          | 1,9 | 26            | 50   | 23     | 44,2 | 1             | 1,9  | 3,42         |
| 2             | Pemimpin pernah menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan | -              | -   | 1          | 1,9 | 3             | 5,8  | 22     | 42,3 | 26            | 50   | 4,4          |
| 3             | Pemimpin meminta laporan tertulis                                                         | -              | -   | 1          | 1,9 | 1             | 1,9  | 21     | 40,4 | 29            | 55,7 | 4,5          |
| 4             | Pemimpin meminta laporan secara lisan                                                     | -              | -   | -          | -   | 28            | 53,8 | 20     | 38,4 | 4             | 7,6  | 3,53         |
| 5             | Pemimpin memberikan penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan                  | -              | -   | 1          | 1,9 | 4             | 7,6  | 38     | 73   | 9             | 17,3 | 4            |
| <b>Rerata</b> |                                                                                           |                |     |            |     |               |      |        |      |               |      | <b>3,966</b> |

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV.6 di atas menggambarkan bahwa pernyataan pemimpin sering mengawasi karyawan secara langsung diperoleh nilai rata – rata sebesar 3,42 yaitu menunjukkan bahwa responden Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan pemimpin pernah menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,4 yaitu menunjukkan bahwa responden Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan Pemimpin meminta laporan tertulis diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,5 yaitu menunjukkan bahwa responden Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Pemimpin meminta laporan secara lisan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,53 yaitu menunjukkan bahwa responden Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Pemimpin memberikan penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4 yaitu menunjukkan bahwa responden di Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-6 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 3,96 ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada variabel pengawasan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

#### 4.8 Analisis Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variable disiplin kerja dapat dijelaskan pada Tabel IV.7 berikut ini :

**Tabel IV.7**  
**Indikator Disiplin Kerja**

| No            | Variabel                                                                    | Sgt tdk Setuju |     | Tdk Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean         |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|
|               |                                                                             | Fr             | %   | Fr         | %   | Fr            | %    | Fr     | %    | Fr            | %    |              |
| 1.            | Karyawan mampu datang tepat waktu.                                          | 1              | 1,9 | -          | -   | 14            | 26,9 | 21     | 40,4 | 16            | 30,8 | 3,98         |
| 2.            | Karyawan dapat menjaga peralatan dan perlengkapan dengan baik.              | 1              | 1,9 | -          | -   | 16            | 30,8 | 24     | 46,2 | 11            | 21,2 | 3,8          |
| 3.            | Karyawan memiliki disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | -              | -   | 1          | 1,9 | 1             | 1,9  | 41     | 78,8 | 9             | 17,3 | 4,1          |
| 4.            | Karyawan mampu taat terhadap peraturan perusahaan.                          | 1              | 1,9 | -          | -   | 12            | 23,1 | 26     | 50   | 13            | 25   | 3,9          |
| 5             | Karyawan memakai seragam dan atribut kerja sesuai standar perusahaan.       | 1              | 1,9 | -          | -   | 7             | 13,5 | 27     | 51,9 | 17            | 32,7 | 4,1          |
| <b>Rerata</b> |                                                                             |                |     |            |     |               |      |        |      |               |      | <b>3,975</b> |

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV.7 di atas menggambarkan bahwa pernyataan karyawan mampu datang tepat waktu diperoleh nilai rata – rata sebesar 3,98 yaitu menunjukkan

bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan karyawan dapat menjaga peralatan dan perlengkapan dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8 yaitu menunjukkan bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan karyawan memiliki disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,1 yaitu menunjukkan bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan karyawan mampu taat terhadap peraturan perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9 yaitu menunjukkan bahwa respondendi Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan karyawan memakai seragam dan atribut kerja sesuai standar perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,1 yaitu menunjukkan bahwa responden di Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh menyatakan setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-7 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 3,975 ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada variabel disiplin kerja pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

#### 4.9 Hasil Analisis Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh dapat dilihat pada Tabel IV.8 di bawah ini :

**Tabel IV.8**  
**Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

| <b>Nama Variabel</b>                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Beta</b> | <b>Standar Error</b> | <b>t<sub>hitung</sub></b> | <b>t<sub>tabel</sub></b> | <b>Sig.</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|---------------------------|--------------------------|-------------|
| Constanta                                                                                                                                                                                                                                                                   | 4,929       | 2,220                | 2,220                     | 2,011                    | 0,031       |
| Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )                                                                                                                                                                                                                                         | 0,193       | 0,085                | 2,277                     | 2,011                    | 0,027       |
| Pengawasan(X <sub>2</sub> )                                                                                                                                                                                                                                                 | -0,047      | 0,103                | -0,457                    | 2,011                    | 0,650       |
| Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )                                                                                                                                                                                                                                            | 0,433       | 0,057                | 7,608                     | 2,011                    | 0,000       |
| Koefisien Korelasi (R) =0,779a. Predictors : (constant), Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja.<br>Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) = 0,607<br>Adjusted (R <sup>2</sup> ) = 0,582b. Variabel Kinerja Karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh |             |                      |                           |                          |             |

Sumber :Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas yang menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, yang menjelaskan Kinerja Karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,929 + 0,196X_1 + (-0,047)X_2 + 0,433X_3$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linier berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta yang bernilai sebesar 4,929 artinya jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh adalah sebesar 4,929 pada skala likert.
- b. Koefisien pada variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,193 yang berarti setiap kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,196 atau 19,3%.
- c. Koefisien pada variabel  $X_2$  (Pengawasan) sebesar -0,047 yang berarti setiap kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar -0,047 atau 4,7%.
- d. Koefisien pada variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja) sebesar 0,433 yang berarti setiap kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,433 atau 43,3%.

Berdasarkan hasil analisis data, untuk melihat hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh dapat dijelaskan berdasarkan korelasi dan *determinasi* sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,779 yang menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh sebesar 77,9% artinya kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang

Acehmempunyai hubungan yang sangat erat terhadap gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.

- b. Koefisien *Determinasi* ( $\text{Adjusted}^{R^2}$ ) menunjukkan tingkat kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh sebesar 0,582 atau 58,2%. Berarti 41,8% kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

#### **4.10 Pengujian Hipotesis**

##### **4.10.1 Hasil Uji t**

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) tingkat pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh digunakan uji parsial yang dilakukan pada saat menguji faktor pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja, yang menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$ . Variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,277, dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,011 karena nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

Variabel Pengawasan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar -0,457 dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,011 karena

nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh. Hasil menerima  $H_0$  ini disebabkan salah satu indikator pengawasan yaitu pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh atasan, karena karyawan kurang leluasa dalam bertindak dalam menyelesaikan tugasnya.

Variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,608, dan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,011 karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

#### 4.10.2 Hasil Uji F (Secara Serentak)

Pengujian terhadap gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh digunakan uji F.  $F_{hitung}$  dalam persamaan ini adalah sebesar 24,688 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,798. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut ini

**TABEL IV.9**  
**Tabel Analisis Of Variance (Anova)**

| <i>Model</i> | <i>Sum of Squares</i> | <i>Df</i> | <i>Mean Squares</i> | <i>F-hitung</i> | <i>F-tabel</i> | <i>Sig</i>        |
|--------------|-----------------------|-----------|---------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Regresi      | 110,466               | 3         | 36,822              | 24,688          | 2,798          | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 71,592                | 48        | 1,492               |                 |                |                   |
| Total        | 182,058               | 51        |                     |                 |                |                   |

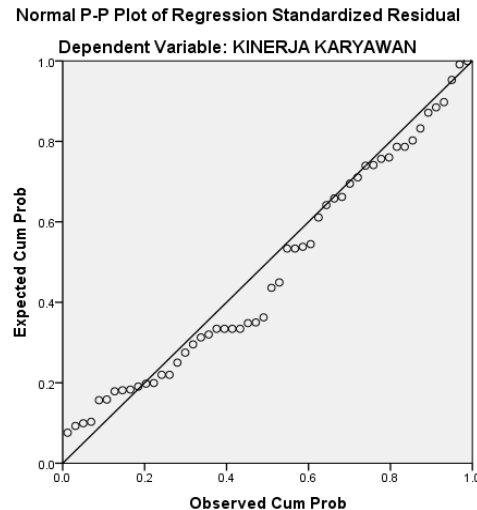
Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas dapat dilihat bahwa pada tingkat signifikansi 5% nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka dapat diartikan bahwa secara serentak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

#### 4.11 Uji Asumsi Klasik

##### 4.11.1. Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji model regresi, apakah variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data terdistribusi normal, maka model yang digunakan dapat diterima. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan pendekatan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dapat dilihat pada Gambar IV.1 yaitu :



**Gambar IV.1**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar IV.1 di atas terlihat jelas bahwa data terdistribusi secara normal, yaitu dengan menyebarnya data mengikuti garis diagonal dan posisinya berada di dekat garis diagonal, atau dengan kata lain data tidak

menjauh dari garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### 4.11.2. Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas didasarkan pada nilai *variance inflation factor* (VIF) yang diperoleh melalui perhitungan statistik, dengan ketentuan apabila nilai VIF >10 dapat diartikan terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF <10 berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas (Qhozali, 2015:161). Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel independent menunjukkan angka sebesar 1,436 untuk gaya kepemimpinan, sebesar 1,467 untuk pengawasan dan sebesar 1,079 untuk disiplin kerja seperti terlihat dalam Tabel IV.10 di bawah ini (hasil lengkap lihat output SPSS Lampiran 7).

**Tabel IV.10**  
**Nilai VIF Masing-Masing Variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Pada Kinerja**

| Variabel          | Tolerance | VIF   |
|-------------------|-----------|-------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,696     | 1,436 |
| Pengawasan        | 0,682     | 1,467 |
| Disiplin Kerja    | 0,927     | 1,079 |

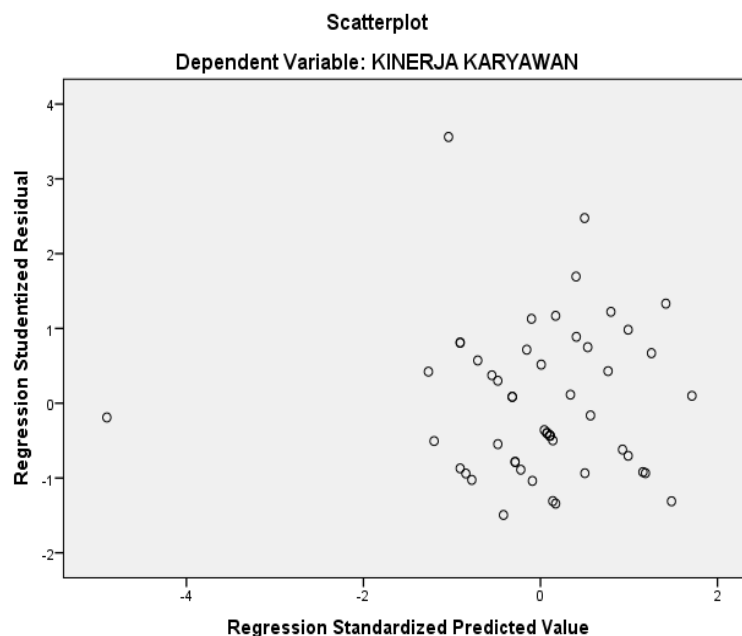
Sumber: Data Primer, 2021 (Diolah)

Tabel IV.10 di atas memperlihatkan nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan kata lain tidak terdapat korelasi atau hubungan yang erat diantara sesama variabel independen (gayakepemimpinan, pengawasan dan

disiplin kerja) sebagai *predictor variable* terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

#### 4.11.3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik. Di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Hasil pengolahan data memperlihatkan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar IV.2 yaitu :



### **Gambar IV.2** **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar IV-2 dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang mengkhawatirkan terhadap variabel metrik yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **4.12 Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh. Gaya Kepemimpinan menimbulkan sebuah reaksi pada Kinerja Karyawan yang dimana dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dengan teori yang menjelaskan Gaya Kepemimpinan mencerminkan sejauh mana seorang pemimpin dalam memimpin Karyawan untuk mencapai tujuan organisasinya (Wibowo, 2017). Sedangkan Disiplin Kerja yang tinggi dimiliki Karyawan akan berdampak terhadap Kinerja Karyawan yang lebih baik, hal ini ditunjukkan Karyawan saat memberikan jawaban pada kuesioner. Sedangkan untuk Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih (2016) karena variabel yang diteliti sama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

Salah satu penelitian yang diambil sebagai referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Manda Lintang Havany(2016) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga menunjukkan bahwa dampak dari gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang baik dapat mendapat mendorong SPG agar patuh dan bertindak sesuai dengan tujuan Pamella Supermarket, ditambah adanya pengawasan yang baik manajemen bias memastikan sampai dimana pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan menurut rencana atau program yang telah ditetapkan Pamella Supermarket.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.
2. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh, maka saran yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh untuk dapat meningkatkan gaya kepemimpinan, dalam aspek menghargai perbedaan pendapat antara karyawan, dan memberi solusi kepada karyawan dalam mengatasi masalahnya di Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh.
2. Kepada pimpinan sering melakukan pengawasan secara langsung, memang baik dalam melakukan hal tersebut, akan tetapi alangkah baiknya pemimpin tidak sering melakukan hal tersebut karena itu dapat membuat karyawan kesusahan dalam bertindak atau dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pemimpin.
3. Diharapkan juga agar disiplin kerja yang sudah ada pada perusahaan agar lebih ditingkatkan lagi kedepannya, terutama dalam aspek menjaga peralatan dan perlengkapan kantor dengan baik pada karyawan Gudang Pengiriman J&T Express Cabang Aceh
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama, hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel yang telah dibahas mengenai kinerja karyawan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adinata, Ujang Wawan Saru 2015. Pengaruh Kepimpinan Transformasional Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol 9.
- Akbar, N. 2017. Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah* Vol. 05 No. 09, 41-62.
- Anggreini, Ade Ayu. 2015. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada kantor PT. Ratah Indah Kota Samarinda. *Prediksi*. Vol 1(1), 146-150.
- Astrid El Lobo Dewi Urip Wahyuni. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu dan Riset Manajemen*.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Deden M. Rido. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah. *Skripsi Universitas Tridinanti*.
- Devita Permatasari. 2015. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada PT. Citra Yoviana Cabang Semarang). *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang* 2015.
- Dwi Nurohman. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (PUSDAPLOPKA) DAOP6. *Universitas PGRI Yogyakarta*.
- Edison, Emron dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alfabeta, Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Effendi, Usman, *Asas Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Elly Nielwaty, Prihati, Sulaiman Zuhdi. 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning*.
- Evi Wahyuni, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal/ Volume IV No 1 / Tahun 2015*.
- Fahmi I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Faradina, Sojanah. 2018. Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol.3 No.1.

- Febri Setiyani Drs. Machasin, M.Si Dewita Suryati Ningsih. SE., MBA (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. Jom FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H.T. (2016). *Manajemen: Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hersona Sonny, Sidharta Iwan. 2017. *Influence of motivasi and work discipline on employees performance. Journal of Applied Manajement, Vol. 15 No. 3* ISSN NO. 1693-5241.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Manda Lintang Havany. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja (Studi KAsus Pada Supermarket Pamella)* Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha (2013). *Kepimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murnawingsih, Tri. *Perencanaan dan Pengawasan*. Cetakan Kesatu. Surakarta : UNSPress, 2013.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Pendidikan, Dosen: (2020), "Pengertian Kepemimpinan Menurut Para Ahli", <https://www.dosenpendidikan.co.id/teori-kepemimpinan/>. Diakses 26 Desember 2020.
- Putri Rahma Hayati, Kadarisman Hidayat, Arief Setyawa. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya)*.
- Regina Aditya Reza. (2010) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2010.
- Ria Nurmalia. 2012. *Pengaruh Pengawasan oleh Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung*. UPI, Bandung.
- Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*.

- Rivai, V, Mulyadi D. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali pers.
- Rizky Wanda Damanik, (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Yayasan Sosial dan Pendidikan Ar-Rachmat, Tangerang Selatan)*. Skripsi UIN Jakarta.
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarto, Sari Eka. 2017. *Pengaruh Reward, Punishment dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat*.392-411.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- William Agustinus Areros (2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi di Kantor Sekretariat Walikota Manado)*. e-journal “Acta Diurna” Volume IV. No.3. Tahun 2015.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D dan Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

## LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA

| No | Karakteristik |   |   |   | Kinerja Karyawan |   |   |   | Y    | Gaya Kepemimpinan |   |   |   |   | X1   | Pengawasan |   |   |   |   | X2   | Disiplin Kerja |   |   |   |   | X3   |
|----|---------------|---|---|---|------------------|---|---|---|------|-------------------|---|---|---|---|------|------------|---|---|---|---|------|----------------|---|---|---|---|------|
|    | 1             | 2 | 3 | 4 | 1                | 2 | 3 | 4 |      | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 |      | 1          | 2 | 4 | 3 | 5 |      | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 |      |
| 1  | 1             | 2 | 1 | 2 | 4                | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 3                 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3.80 | 4          | 3 | 4 | 4 | 3 | 3.60 | 3              | 3 | 4 | 3 | 5 | 3.60 |
| 2  | 1             | 2 | 1 | 1 | 4                | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 3  | 2             | 2 | 1 | 1 | 4                | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4                 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3.80 | 4          | 4 | 5 | 3 | 4 | 4.00 | 3              | 3 | 4 | 4 | 5 | 3.80 |
| 4  | 1             | 2 | 2 | 1 | 4                | 3 | 4 | 4 | 3.75 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 3          | 4 | 5 | 4 | 3 | 3.80 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 5  | 1             | 1 | 1 | 3 | 4                | 3 | 4 | 4 | 3.75 | 5                 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3.80 | 3          | 4 | 5 | 3 | 4 | 3.80 | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 |
| 6  | 1             | 2 | 1 | 3 | 2                | 3 | 2 | 2 | 2.25 | 2                 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2.80 | 4          | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.60 | 1              | 1 | 2 | 1 | 1 | 1.20 |
| 7  | 1             | 1 | 2 | 1 | 3                | 3 | 4 | 4 | 3.50 | 4                 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3.40 | 3          | 4 | 5 | 3 | 4 | 3.80 | 4              | 3 | 4 | 4 | 3 | 3.60 |
| 8  | 1             | 1 | 2 | 3 | 5                | 4 | 4 | 4 | 4.25 | 4                 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.40 | 3          | 4 | 4 | 5 | 3 | 3.80 | 5              | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.40 |
| 9  | 1             | 2 | 2 | 3 | 5                | 5 | 5 | 5 | 5.00 | 4                 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.80 | 4          | 5 | 4 | 3 | 5 | 4.20 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 10 | 1             | 1 | 2 | 2 | 4                | 3 | 4 | 4 | 3.75 | 4                 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.80 | 3          | 4 | 3 | 3 | 4 | 3.40 | 4              | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 11 | 1             | 1 | 2 | 1 | 4                | 3 | 5 | 5 | 4.25 | 4                 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.40 | 4          | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.60 | 5              | 5 | 4 | 4 | 5 | 4.60 |
| 12 | 2             | 2 | 2 | 3 | 4                | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4          | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.40 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 13 | 1             | 2 | 2 | 3 | 5                | 4 | 5 | 4 | 4.50 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 3          | 4 | 5 | 3 | 3 | 3.60 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 14 | 2             | 1 | 2 | 2 | 4                | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 | 2          | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.40 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 15 | 2             | 1 | 2 | 2 | 5                | 3 | 5 | 5 | 4.50 | 4                 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3.40 | 3          | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.40 | 5              | 5 | 4 | 4 | 5 | 4.60 |
| 16 | 1             | 1 | 2 | 1 | 3                | 3 | 4 | 4 | 3.50 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 3          | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.60 | 4              | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.60 |
| 17 | 2             | 1 | 2 | 3 | 5                | 4 | 4 | 4 | 4.25 | 4                 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.60 | 3          | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.00 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 18 | 1             | 1 | 2 | 1 | 3                | 3 | 4 | 4 | 3.50 | 4                 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3.40 | 3          | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.20 | 4              | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.60 |
| 19 | 1             | 2 | 1 | 1 | 3                | 3 | 4 | 4 | 3.50 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 3          | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.00 | 3              | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.40 |
| 20 | 1             | 2 | 2 | 2 | 4                | 5 | 5 | 5 | 4.75 | 4                 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.20 | 4          | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.20 | 5              | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.40 |
| 21 | 1             | 2 | 2 | 3 | 5                | 4 | 4 | 4 | 4.25 | 2                 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1.40 | 1          | 2 | 2 | 3 | 2 | 2.00 | 5              | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.80 |
| 22 | 1             | 1 | 2 | 1 | 4                | 3 | 4 | 5 | 4.00 | 4                 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.20 | 4          | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.40 | 3              | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.40 |
| 23 | 2             | 2 | 2 | 3 | 5                | 5 | 4 | 4 | 4.50 | 5                 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.60 | 5          | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.60 | 5              | 5 | 4 | 3 | 3 | 4.00 |
| 24 | 1             | 2 | 1 | 1 | 3                | 3 | 5 | 4 | 3.75 | 4                 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4.00 | 3          | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.00 | 3              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.60 |
| 25 | 1             | 1 | 1 | 1 | 3                | 3 | 5 | 5 | 4.00 | 3                 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3.20 | 3          | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.20 | 5              | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.40 |
| 26 | 1             | 1 | 1 | 2 | 4                | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4                 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4.00 | 3          | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.00 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 27 | 1             | 2 | 2 | 1 | 3                | 3 | 4 | 5 | 3.75 | 2                 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3.00 | 3          | 5 | 4 | 3 | 4 | 3.80 | 3              | 5 | 4 | 4 | 5 | 4.20 |
| 28 | 1             | 2 | 2 | 1 | 4                | 3 | 4 | 4 | 3.75 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 | 4          | 3 | 5 | 3 | 4 | 3.80 | 3              | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 29 | 1             | 2 | 2 | 2 | 4                | 4 | 4 | 3 | 3.75 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 | 4          | 5 | 4 | 4 | 5 | 4.40 | 4              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3.20 |
| 30 | 1             | 2 | 1 | 1 | 4                | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 3              | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.40 |
| 31 | 1             | 2 | 3 | 3 | 4                | 5 | 5 | 5 | 4.75 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 3          | 4 | 5 | 3 | 4 | 3.80 | 3              | 3 | 4 | 3 | 3 | 3.20 |
| 32 | 2             | 2 | 2 | 3 | 4                | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 33 | 2             | 2 | 2 | 3 | 4                | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4          | 4 | 5 | 3 | 4 | 4.00 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 34 | 1             | 1 | 1 | 1 | 3                | 3 | 4 | 4 | 3.50 | 4                 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3.40 | 3          | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.20 | 3              | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.40 |
| 35 | 1             | 1 | 2 | 1 | 4                | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 | 3          | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.00 | 3              | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.40 |
| 36 | 1             | 2 | 2 | 1 | 4                | 3 | 5 | 5 | 4.25 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 | 3          | 4 | 5 | 3 | 4 | 3.80 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 37 | 1             | 2 | 1 | 1 | 4                | 3 | 5 | 4 | 4.00 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 | 3          | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.00 | 3              | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.80 |
| 38 | 1             | 2 | 2 | 1 | 4                | 4 | 4 | 5 | 4.25 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 | 4          | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.80 | 4              | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |      |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|------|
| 39 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.40 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3.20 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3.80 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4.60 |
| 41 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4.00 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4.60 |
| 42 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.75 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.20 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 43 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.80 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3.80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5.00 |
| 44 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.20 |
| 45 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.25 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4.00 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4.40 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.20 |
| 46 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4.50 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4.20 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4.40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.40 |
| 47 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.75 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3.60 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3.80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.20 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.40 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3.80 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3.40 |
| 49 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.80 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.40 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.75 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.40 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4.00 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.60 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.00 |
| 52 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.25 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4.40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.60 |

### LAMPIRAN 3 : KARAKTERISTIK RESPONDEN

**Jenis Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 40        | 76,9    | 76,9          | 76,9               |
|       | Perempuan | 12        | 23,1    | 23,1          | 100.0              |
|       | Total     | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Status**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Menikah       | 31        | 59,6    | 59,6          | 59,6               |
|       | Belum Menikah | 21        | 40,4    | 40,4          | 100.0              |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lama Bekerja**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <1 Tahun    | 19        | 36,5    | 36,5          | 36,5               |
|       | 1 – 5 Tahun | 32        | 61,5    | 61,5          | 98                 |
|       | >5 Tahun    | 1         | 2       | 2             | 100.0              |
|       | Total       | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pendidikan Terakhir**

|       |         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/SMK | 25        | 48,1    | 48,1          | 48,1               |
|       | D3      | 12        | 23,1    | 23,1          | 71,2               |
|       | Sarjana | 15        | 28,8    | 28,8          | 100,0              |
|       | Total   | 52        | 100,0   | 100,0         |                    |

**LAMPIRAN 4 : FREQUENSI VARIABEL**

**1. KINERJA KARYAWAN**

Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan melebihi ekspektasi pemimpin.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju | 8         | 15,4    | 15,4          | 17,4               |
|       | Setuju        | 30        | 57,7    | 57,7          | 75                 |
|       | Sangat Setuju | 13        | 25      | 25            | 100,0              |
|       | Total         | 52        | 100,0   | 100,0         |                    |

Karyawan sanggup menyelesaikan banyak pekerjaan dalam 1 periode yang ditentukan atasan.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 19        | 36,5    | 36,5          | 36,5               |
|       | Setuju        | 23        | 44,2    | 44,2          | 80,7               |
|       | Sangat Setuju | 10        | 19,2    | 19,2          | 100,0              |
|       | Total         | 52        | 100,0   | 100,0         |                    |

Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Setuju        | 36        | 69,23   | 69,23         | 71,13              |
|       | Sangat Setuju | 15        | 28,84   | 28,84         | 100.0              |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standard dan peraturan yang berlaku.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2         | 3.8     | 3.8           | 3.8                |
|       | Setuju        | 13        | 25.0    | 25.0          | 28.8               |
|       | Sangat Setuju | 37        | 71.2    | 71.2          | 100.0              |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

## 2. GAYA KEPEMIMPINAN

Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 3.8     | 3.8           | 3.8                |
|       | Kurang Setuju | 4         | 7,6     | 7,6           | 11,49              |
|       | Setuju        | 43        | 82,69   | 82,69         | 94,18              |
|       | Sangat Setuju | 3         | 5,8     | 5,8           | 100.0              |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pemimpin memiliki rasa peduli kepada karyawan, memotivasi dan lingkungan kerja.

| Valid |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | Sangat Tidak Setuju | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Tidak Setuju        | 1         | 1,9     | 1,9           | 3,8                |
|       | Kurang Setuju       | 11        | 21,2    | 21,2          | 25                 |
|       | Setuju              | 38        | 73,1    | 73,1          | 98,1               |
|       | Sangat Setuju       | 1         | 1,9     | 1,9           | 100.0              |
|       | Total               | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pemimpin merangsang karyawan untuk membekali diri dengan pengetahuan dalam usaha meningkatkan diri.

| Valid |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | Tidak Setuju  | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju | 15        | 28,8    | 28,8          | 30,7               |
|       | Setuju        | 33        | 63,5    | 63,5          | 94,2               |
|       | Sangat Setuju | 3         | 5,8     | 5,8           | 100.0              |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pemimpin dapat menjaga kekompakan tim.

| Valid |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | Tidak Setuju  | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju | 5         | 9,6     | 9,6           | 11,5               |
|       | Setuju        | 34        | 65,     | 65,4          | 76,9               |
|       | Sangat Setuju | 12        | 23,1    | 23,1          | 100.0              |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pemimpin menghargai perbedaan pendapat.

| Valid |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | Tidak Setuju  | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju | 20        | 38,5    | 38,5          | 40,4               |
|       | Setuju        | 25        | 48,1    | 48,1          | 88,5               |
|       | Sangat Setuju | 6         | 11,5    | 11,5          | 100.0              |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

### 3. PENGAWASAN

Pemimpin sering mengawasi karyawan secara langsung

| Valid |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | Sangat Tidak Setuju | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Tidak Setuju        | 1         | 1,9     | 1,9           | 3,8                |
|       | Kurang Setuju       | 26        | 50      | 50            | 53,8               |
|       | Setuju              | 23        | 44,2    | 44,2          | 98                 |
|       | Sangat Setuju       | 1         | 1,9     | 1,9           | 100.0              |
|       | Total               | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pemimpin pernah menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju | 3         | 5,8     | 5,8           | 7,7                |
|       | Setuju        | 22        | 42,3    | 42,3          | 50                 |
|       | Sangat Setuju | 26        | 50      | 50            | 100                |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pemimpin meminta laporan tertulis

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju | 1         | 1,9     | 1,9           | 3,8                |
|       | Setuju        | 21        | 40,4    | 40,4          | 44,2               |
|       | Sangat Setuju | 29        | 55,7    | 55,7          | 100.0              |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pemimpin meminta laporan secara lisan

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 28        | 53,8    | 53,8          | 53,8               |
|       | Setuju        | 20        | 38,4    | 38,4          | 92,2               |
|       | Sangat Setuju | 4         | 7,6     | 7,6           | 100.0              |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pemimpin memberikan penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju | 4         | 7,6     | 7,6           | 9,5                |
|       | Setuju        | 38        | 73,08   | 73,08         | 82,58              |
|       | Sangat Setuju | 9         | 17,30   | 17,30         | 100.0              |
|       | Total         | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### 4. DISIPLIN KERJA

Karyawan mampu datang tepat waktu.

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju       | 14        | 26,9    | 26,9          | 28,8               |
|       | Setuju              | 21        | 40,4    | 40,4          | 69.2               |
|       | Sangat Setuju       | 16        | 30.8    | 30.8          | 100.0              |
|       | Total               | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Karyawan dapat menjaga peralatan dan perlengkapan dengan baik.

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 1.9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju       | 16        | 30,8    | 30,8          | 32,7               |
|       | Setuju              | 24        | 46,2    | 46,2          | 78,9               |
|       | Sangat Setuju       | 11        | 21,2    | 21,2          | 100.0              |
|       | Total               | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Karyawan memiliki disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

|       |               |    |       |       |       |
|-------|---------------|----|-------|-------|-------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1  | 1,9   | 1,9   | 1,9   |
|       | Kurang Setuju | 1  | 1,9   | 1,9   | 3,8   |
|       | Setuju        | 41 | 78,8  | 78,8  | 82,6  |
|       | Sangat Setuju | 9  | 17,3  | 17,3  | 100.0 |
|       | Total         | 52 | 100.0 | 100.0 |       |

Karyawan mampu taat terhadap peraturan perusahaan.

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju       | 12        | 23,1    | 23,1          | 25                 |
|       | Setuju              | 26        | 50      | 50            | 75                 |
|       | Sangat Setuju       | 13        | 25      | 25            | 100.0              |
|       | Total               | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

Karyawan memakai seragam dan atribut kerja sesuai standar perusahaan.

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 1,9     | 1,9           | 1,9                |
|       | Kurang Setuju       | 7         | 13,5    | 13,5          | 15,4               |
|       | Setuju              | 27        | 51,9    | 51,9          | 67,3               |
|       | Sangat Setuju       | 17        | 32,7    | 32,7          | 100.0              |
|       | Total               | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

## LAMPIRAN 5 : UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

### 1. KINERJA KARYAWAN

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .709                   | .715                                         | 4          |

| Item Statistics                                                                                                                       |      |                |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------|----|
|                                                                                                                                       | Mean | Std. Deviation | N  |
| Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan melebihi ekspektasi pemimpin.                                                                | 4.06 | .698           | 52 |
| Karyawan sanggup menyelesaikan banyak pekerjaan dalam 1 periode yang ditentukan atasan.                                               | 3.83 | .734           | 52 |
| Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.                                                  | 4.25 | .556           | 52 |
| Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar dan peraturan perusahaan yang berlaku. | 4.23 | .581           | 52 |

| Summary Item Statistics |       |         |         |       |                   |          |            |
|-------------------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
|                         | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
| Item Means              | 4.091 | 3.827   | 4.250   | .423  | 1.111             | .039     | 4          |

| Item-Total Statistics                                                                                                                 |                            |                                |                                  |                              |                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
|                                                                                                                                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan melebihi ekspektasi pemimpin.                                                                | 12.31                      | 1.903                          | .613                             | .455                         | .566                             |
| Karyawan sanggup menyelesaikan banyak pekerjaan dalam 1 periode yang ditentukan atasan.                                               | 12.54                      | 2.097                          | .440                             | .357                         | .689                             |
| Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.                                                  | 12.12                      | 2.379                          | .515                             | .431                         | .641                             |
| Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar dan peraturan perusahaan yang berlaku. | 12.13                      | 2.433                          | .441                             | .373                         | .678                             |

## 2. GAYA KEPEMIMPINAN

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .781                   | .789                                         | 5          |

| Item Statistics                                                                                           |      |                |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------|----|
|                                                                                                           | Mean | Std. Deviation | N  |
| Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.                                    | 3.90 | .534           | 52 |
| Pemimpin memiliki rasa peduli kepada karyawan, memotivasi dan lingkungan kerja.                           | 3.71 | .637           | 52 |
| Pemimpin merangsang karyawan untuk membekali diri dengan pengetahuan dalam usaha meningkatkan kompetensi. | 3.71 | .667           | 52 |
| Pemimpin dapat menjaga kekompakan tim.                                                                    | 4.06 | .752           | 52 |
| Pemimpin menghargai perbedaan pendapat.                                                                   | 3.69 | .701           | 52 |

| Summary Item Statistics |       |         |         |       |                   |          |            |
|-------------------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
|                         | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
| Item Means              | 3.815 | 3.692   | 4.058   | .365  | 1.099             | .026     | 5          |

| Item-Total Statistics                                                                                     |                            |                                |                                  |                              |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
|                                                                                                           | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.                                    | 15.17                      | 4.146                          | .647                             | .548                         | .720                             |
| Pemimpin memiliki rasa peduli kepada karyawan, memotivasi dan lingkungan kerja.                           | 15.37                      | 3.844                          | .636                             | .622                         | .714                             |
| Pemimpin merangsang karyawan untuk membekali diri dengan pengetahuan dalam usaha meningkatkan kompetensi. | 15.37                      | 3.883                          | .574                             | .476                         | .734                             |
| Pemimpin dapat menjaga kekompakan tim.                                                                    | 15.02                      | 3.392                          | .679                             | .522                         | .694                             |
| Pemimpin menghargai perbedaan pendapat.                                                                   | 15.38                      | 4.437                          | .307                             | .263                         | .823                             |

### 3. PENGAWASAN

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .612                   | .615                                         | 5          |

| Item Statistics                                                                            |      |                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------|----|
|                                                                                            | Mean | Std. Deviation | N  |
| Pemimpin sering mengawasi karyawan secara langsung.                                        | 3.42 | .667           | 52 |
| Pemimpin pernah menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan. | 4.40 | .693           | 52 |
| Pemimpin meminta laporan tertulis.                                                         | 4.50 | .642           | 52 |
| Pemimpin meminta laporan secara lisan.                                                     | 3.54 | .641           | 52 |
| Pemimpin memberikan penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan.                  | 4.06 | .574           | 52 |

| Summary Item Statistics |       |         |         |       |                   |          |            |
|-------------------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
|                         | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
| Item Means              | 3.985 | 3.423   | 4.500   | 1.077 | 1.315             | .240     | 5          |

| Item-Total Statistics                                                                      |                            |                                |                                  |                              |                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
|                                                                                            | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Pemimpin sering mengawasi karyawan secara langsung.                                        | 16.50                      | 2.569                          | .495                             | .369                         | .486                             |
| Pemimpin pernah menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan. | 15.52                      | 2.647                          | .416                             | .256                         | .529                             |
| Pemimpin meminta laporan tertulis.                                                         | 15.42                      | 3.112                          | .243                             | .100                         | .619                             |
| Pemimpin meminta laporan secara lisan.                                                     | 16.38                      | 3.183                          | .210                             | .222                         | .635                             |
| Pemimpin memberikan penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan.                  | 15.87                      | 2.785                          | .499                             | .399                         | .497                             |

#### 4. DISIPLIN KERJA

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .864                   | .875                                         | 5          |

| Item Statistics                                                             |      |                |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|------|----------------|----|
|                                                                             | Mean | Std. Deviation | N  |
| Karyawan mampu datang tepat waktu.                                          | 3.98 | .874           | 52 |
| Karyawan dapat menjaga peralatan dan perlengkapan dengan baik.              | 3.85 | .826           | 52 |
| Karyawan memiliki disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | 4.12 | .511           | 52 |
| Karyawan mampu taat terhadap peraturan perusahaan.                          | 3.96 | .816           | 52 |
| Karyawan memakai seragam dan atribut kerja sesuai standar perusahaan.       | 4.13 | .793           | 52 |

| Summary Item Statistics |       |         |         |       |                   |          |            |
|-------------------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
|                         | Mean  | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
| Item Means              | 4.008 | 3.846   | 4.135   | .288  | 1.075             | .014     | 5          |

| Item-Total Statistics                                                       |                            |                                |                                  |                              |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
|                                                                             | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Karyawan mampu datang tepat waktu.                                          | 16.06                      | 5.977                          | .698                             | .839                         | .834                             |
| Karyawan dapat menjaga peralatan dan perlengkapan dengan baik.              | 16.19                      | 6.237                          | .680                             | .488                         | .838                             |
| Karyawan memiliki disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | 15.92                      | 7.406                          | .740                             | .558                         | .840                             |
| Karyawan mampu taat terhadap peraturan perusahaan.                          | 16.08                      | 6.033                          | .755                             | .593                         | .817                             |
| Karyawan memakai seragam dan atribut kerja sesuai standar perusahaan.       | 15.90                      | 6.520                          | .636                             | .469                         | .848                             |

## LAMPIRAN 6 : REGRESI LINIER BERGANDA

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .779 <sup>a</sup> | .607     | .582              | 1.221                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X3), Gaya Kepemimpinan(X1), Pengawasan(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 110.466        | 3  | 36.822      | 24.688 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 71.592         | 48 | 1.492       |        |                   |
|       | Total      | 182.058        | 51 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

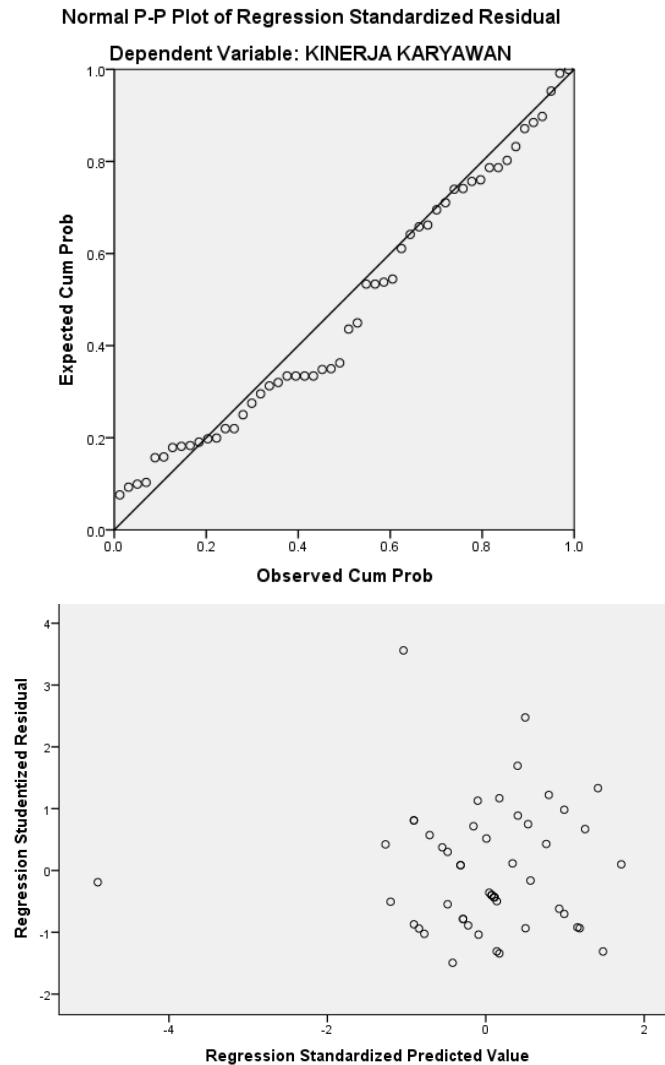
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X3), Gaya Kepemimpinan(X1), Pengawasan(X2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | 4.929                       | 2.220      |                           | 2.220 | .031 |
|       | Gaya Kepemimpinan(X1) | .193                        | .085       | .247                      | 2.277 | .027 |
|       | Pengawasan(X2)        | -.047                       | .103       | -.050                     | -.457 | .650 |
|       | Disiplin Kerja(X3)    | .433                        | .057       | .715                      | 7.608 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

## LAMPIRAN 7 : UJI ASUMSI KLASIK



**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)            | 4.929                       | 2.220      |                           | 2.220 | .031 |                         |       |
|       | Gaya Kepemimpinan(X1) | .193                        | .085       | .247                      | 2.277 | .027 | .696                    | 1.436 |
|       | Pengawasan(X2)        | -.047                       | .103       | -.050                     | -.457 | .650 | .682                    | 1.467 |
|       | Disiplin Kerja(X3)    | .433                        | .057       | .715                      | 7.608 | .000 | .927                    | 1.079 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

## LAMPIRAN 8

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

| DF 2      | DF 1    |         |              |         |         |         |
|-----------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|
|           | 1       | 2       | 3            | 4       | 5       | 6       |
| 1         | 161,446 | 199,499 | 215,707      | 224,583 | 230,160 | 233,988 |
| 2         | 18,513  | 19,000  | 19,164       | 19,247  | 19,296  | 19,329  |
| 3         | 10,128  | 9,552   | 9,277        | 9,117   | 9,013   | 8,941   |
| 4         | 7,709   | 6,944   | 6,591        | 6,388   | 6,256   | 6,163   |
| 5         | 6,608   | 5,786   | 5,409        | 5,192   | 5,050   | 4,950   |
| 6         | 5,987   | 5,143   | 4,757        | 4,534   | 4,387   | 4,284   |
| 7         | 5,591   | 4,737   | 4,347        | 4,120   | 3,972   | 3,866   |
| 8         | 5,318   | 4,459   | 4,066        | 3,838   | 3,688   | 3,581   |
| 9         | 5,117   | 4,256   | 3,863        | 3,633   | 3,482   | 3,374   |
| 10        | 4,965   | 4,103   | 3,708        | 3,478   | 3,326   | 3,217   |
| 11        | 4,844   | 3,982   | 3,587        | 3,357   | 3,204   | 3,095   |
| 12        | 4,747   | 3,885   | 3,490        | 3,259   | 3,106   | 2,996   |
| 13        | 4,667   | 3,806   | 3,411        | 3,179   | 3,025   | 2,915   |
| 14        | 4,600   | 3,739   | 3,344        | 3,112   | 2,958   | 2,848   |
| 15        | 4,543   | 3,682   | 3,287        | 3,056   | 2,901   | 2,790   |
| 16        | 4,494   | 3,634   | 3,239        | 3,007   | 2,852   | 2,741   |
| 17        | 4,451   | 3,592   | 3,197        | 2,965   | 2,810   | 2,699   |
| 18        | 4,414   | 3,555   | 3,160        | 2,928   | 2,773   | 2,661   |
| 19        | 4,381   | 3,522   | 3,127        | 2,895   | 2,740   | 2,628   |
| 20        | 4,351   | 3,493   | 3,098        | 2,866   | 2,711   | 2,599   |
| 21        | 4,325   | 3,467   | 3,072        | 2,840   | 2,685   | 2,573   |
| 22        | 4,301   | 3,443   | 3,049        | 2,817   | 2,661   | 2,549   |
| 23        | 4,279   | 3,422   | 3,028        | 2,796   | 2,640   | 2,528   |
| 24        | 4,260   | 3,403   | 3,009        | 2,776   | 2,621   | 2,508   |
| 25        | 4,242   | 3,385   | 2,991        | 2,759   | 2,603   | 2,490   |
| 26        | 4,225   | 3,369   | 2,975        | 2,743   | 2,587   | 2,474   |
| 27        | 4,210   | 3,354   | 2,960        | 2,728   | 2,572   | 2,459   |
| 28        | 4,196   | 3,340   | 2,947        | 2,714   | 2,558   | 2,445   |
| 29        | 4,183   | 3,328   | 2,934        | 2,701   | 2,545   | 2,432   |
| 30        | 4,171   | 3,316   | 2,922        | 2,690   | 2,534   | 2,421   |
| 31        | 4,160   | 3,305   | 2,911        | 2,679   | 2,523   | 2,409   |
| 32        | 4,149   | 3,295   | 2,901        | 2,668   | 2,512   | 2,399   |
| 33        | 4,139   | 3,285   | 2,892        | 2,659   | 2,503   | 2,389   |
| 34        | 4,130   | 3,276   | 2,883        | 2,650   | 2,494   | 2,380   |
| 35        | 4,121   | 3,267   | 2,874        | 2,641   | 2,485   | 2,372   |
| 36        | 4,113   | 3,259   | 2,866        | 2,634   | 2,477   | 2,364   |
| 37        | 4,105   | 3,252   | 2,859        | 2,626   | 2,470   | 2,356   |
| 38        | 4,098   | 3,245   | 2,852        | 2,619   | 2,463   | 2,349   |
| 39        | 4,091   | 3,238   | 2,845        | 2,612   | 2,456   | 2,342   |
| 40        | 4,085   | 3,232   | 2,839        | 2,606   | 2,449   | 2,336   |
| 41        | 4,079   | 3,226   | 2,833        | 2,600   | 2,443   | 2,330   |
| 42        | 4,073   | 3,220   | 2,827        | 2,594   | 2,438   | 2,324   |
| 43        | 4,067   | 3,214   | 2,822        | 2,589   | 2,432   | 2,319   |
| 44        | 4,062   | 3,209   | 2,816        | 2,584   | 2,427   | 2,313   |
| 45        | 4,057   | 3,204   | 2,812        | 2,579   | 2,422   | 2,308   |
| 46        | 4,052   | 3,200   | 2,807        | 2,574   | 2,417   | 2,304   |
| 47        | 4,047   | 3,195   | 2,802        | 2,570   | 2,413   | 2,299   |
| <b>48</b> | 4,043   | 3,191   | <b>2,798</b> | 2,565   | 2,409   | 2,295   |
| 49        | 4,038   | 3,187   | 2,794        | 2,561   | 2,404   | 2,290   |
| 50        | 4,034   | 3,183   | 2,790        | 2,557   | 2,400   | 2,286   |

| DF 2 | DF 1  |       |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
| 51   | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 |
| 52   | 4,030 | 3,179 | 2,786 | 2,553 | 2,397 | 2,283 |
| 53   | 4,027 | 3,175 | 2,783 | 2,550 | 2,393 | 2,279 |
| 54   | 4,023 | 3,172 | 2,779 | 2,546 | 2,389 | 2,275 |
| 55   | 4,020 | 3,168 | 2,776 | 2,543 | 2,386 | 2,272 |
| 56   | 4,016 | 3,165 | 2,773 | 2,540 | 2,383 | 2,269 |
| 57   | 4,013 | 3,162 | 2,769 | 2,537 | 2,380 | 2,266 |
| 58   | 4,010 | 3,159 | 2,766 | 2,534 | 2,377 | 2,263 |
| 59   | 4,007 | 3,156 | 2,764 | 2,531 | 2,374 | 2,260 |
| 60   | 4,004 | 3,153 | 2,761 | 2,528 | 2,371 | 2,257 |
| 61   | 4,001 | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 |
| 62   | 3,998 | 3,148 | 2,755 | 2,523 | 2,366 | 2,251 |
| 63   | 3,996 | 3,145 | 2,753 | 2,520 | 2,363 | 2,249 |
| 64   | 3,993 | 3,143 | 2,751 | 2,518 | 2,361 | 2,246 |
| 65   | 3,991 | 3,140 | 2,748 | 2,515 | 2,358 | 2,244 |
| 66   | 3,989 | 3,138 | 2,746 | 2,513 | 2,356 | 2,242 |
| 67   | 3,986 | 3,136 | 2,744 | 2,511 | 2,354 | 2,239 |
| 68   | 3,984 | 3,134 | 2,742 | 2,509 | 2,352 | 2,237 |
| 69   | 3,982 | 3,132 | 2,739 | 2,507 | 2,350 | 2,235 |
| 70   | 3,980 | 3,130 | 2,737 | 2,505 | 2,348 | 2,233 |
| 71   | 3,978 | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 |
| 72   | 3,976 | 3,126 | 2,734 | 2,501 | 2,344 | 2,229 |
| 73   | 3,974 | 3,124 | 2,732 | 2,499 | 2,342 | 2,227 |
| 74   | 3,972 | 3,122 | 2,730 | 2,497 | 2,340 | 2,226 |
| 75   | 3,970 | 3,120 | 2,728 | 2,495 | 2,338 | 2,224 |
| 76   | 3,968 | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 |
| 77   | 3,967 | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 |
| 78   | 3,965 | 3,115 | 2,723 | 2,490 | 2,333 | 2,219 |
| 79   | 3,963 | 3,114 | 2,722 | 2,489 | 2,332 | 2,217 |
| 80   | 3,962 | 3,112 | 2,720 | 2,487 | 2,330 | 2,216 |
| 81   | 3,960 | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 |
| 82   | 3,959 | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 |
| 83   | 3,957 | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 |
| 84   | 3,956 | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 |
| 85   | 3,955 | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 |
| 86   | 3,953 | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 |
| 87   | 3,952 | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 |
| 88   | 3,951 | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 |
| 89   | 3,949 | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 |
| 90   | 3,948 | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 |
| 91   | 3,947 | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 |
| 92   | 3,945 | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 |
| 93   | 3,943 | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 |
| 94   | 3,942 | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 |
| 95   | 3,941 | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 |
| 96   | 3,940 | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 |
| 97   | 3,939 | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 |
| 98   | 3,938 | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 |
| 99   | 3,937 | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 |
| 100  | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 |

## LAMPIRAN 9

### NILAI T TABEL

| DF        | Tingkat Keyakinan |        |              |       |
|-----------|-------------------|--------|--------------|-------|
|           | 99%               | 97,5%  | 95%          | 90%   |
| 1         | 63,656            | 25,452 | 12,706       | 6,314 |
| 2         | 9,925             | 6,205  | 4,303        | 2,920 |
| 3         | 5,841             | 4,177  | 3,182        | 2,353 |
| 4         | 4,604             | 3,495  | 2,776        | 2,132 |
| 5         | 4,032             | 3,163  | 2,571        | 2,015 |
| 6         | 3,707             | 2,969  | 2,447        | 1,943 |
| 7         | 3,499             | 2,841  | 2,365        | 1,895 |
| 8         | 3,355             | 2,752  | 2,306        | 1,860 |
| 9         | 3,250             | 2,685  | 2,262        | 1,833 |
| 10        | 3,169             | 2,634  | 2,228        | 1,812 |
| 11        | 3,106             | 2,593  | 2,201        | 1,796 |
| 12        | 3,055             | 2,560  | 2,179        | 1,782 |
| 13        | 3,012             | 2,533  | 2,160        | 1,771 |
| 14        | 2,977             | 2,510  | 2,145        | 1,761 |
| 15        | 2,947             | 2,490  | 2,131        | 1,753 |
| 16        | 2,921             | 2,473  | 2,120        | 1,746 |
| 17        | 2,898             | 2,458  | 2,110        | 1,740 |
| 18        | 2,878             | 2,445  | 2,101        | 1,734 |
| 19        | 2,861             | 2,433  | 2,093        | 1,729 |
| 20        | 2,845             | 2,423  | 2,086        | 1,725 |
| 21        | 2,831             | 2,414  | 2,080        | 1,721 |
| 22        | 2,819             | 2,405  | 2,074        | 1,717 |
| 23        | 2,807             | 2,398  | 2,069        | 1,714 |
| 24        | 2,797             | 2,391  | 2,064        | 1,711 |
| 25        | 2,787             | 2,385  | 2,060        | 1,708 |
| 26        | 2,779             | 2,379  | 2,056        | 1,706 |
| 27        | 2,771             | 2,373  | 2,052        | 1,703 |
| 28        | 2,763             | 2,368  | 2,048        | 1,701 |
| 29        | 2,756             | 2,364  | 2,045        | 1,699 |
| 30        | 2,750             | 2,360  | 2,042        | 1,697 |
| 31        | 2,744             | 2,356  | 2,040        | 1,696 |
| 32        | 2,738             | 2,352  | 2,037        | 1,694 |
| 33        | 2,733             | 2,348  | 2,035        | 1,692 |
| 34        | 2,728             | 2,345  | 2,032        | 1,691 |
| 35        | 2,724             | 2,342  | 2,030        | 1,690 |
| 36        | 2,719             | 2,339  | 2,028        | 1,688 |
| 37        | 2,715             | 2,336  | 2,026        | 1,687 |
| 38        | 2,712             | 2,334  | 2,024        | 1,686 |
| 39        | 2,708             | 2,331  | 2,023        | 1,685 |
| 40        | 2,704             | 2,329  | 2,021        | 1,684 |
| 41        | 2,701             | 2,327  | 2,020        | 1,683 |
| 42        | 2,698             | 2,325  | 2,018        | 1,682 |
| 43        | 2,695             | 2,323  | 2,017        | 1,681 |
| 44        | 2,692             | 2,321  | 2,015        | 1,680 |
| 45        | 2,690             | 2,319  | 2,014        | 1,679 |
| 46        | 2,687             | 2,317  | 2,013        | 1,679 |
| 47        | 2,685             | 2,315  | 2,012        | 1,678 |
| <b>48</b> | 2,682             | 2,314  | <b>2,011</b> | 1,677 |
| 49        | 2,680             | 2,312  | 2,010        | 1,677 |
| 50        | 2,678             | 2,311  | 2,009        | 1,676 |

| DF  | Tingkat Keyakinan |       |       |       |
|-----|-------------------|-------|-------|-------|
|     | 99%               | 97,5% | 95%   | 90%   |
| 51  | 2,676             | 2,310 | 2,008 | 1,675 |
| 52  | 2,674             | 2,308 | 2,007 | 1,675 |
| 53  | 2,672             | 2,307 | 2,006 | 1,674 |
| 54  | 2,670             | 2,306 | 2,005 | 1,674 |
| 55  | 2,668             | 2,304 | 2,004 | 1,673 |
| 56  | 2,667             | 2,303 | 2,003 | 1,673 |
| 57  | 2,665             | 2,302 | 2,002 | 1,672 |
| 58  | 2,663             | 2,301 | 2,002 | 1,672 |
| 59  | 2,662             | 2,300 | 2,001 | 1,671 |
| 60  | 2,660             | 2,299 | 2,000 | 1,671 |
| 61  | 2,659             | 2,298 | 2,000 | 1,670 |
| 62  | 2,657             | 2,297 | 1,999 | 1,670 |
| 63  | 2,656             | 2,296 | 1,998 | 1,669 |
| 64  | 2,655             | 2,295 | 1,998 | 1,669 |
| 65  | 2,654             | 2,295 | 1,997 | 1,669 |
| 66  | 2,652             | 2,294 | 1,997 | 1,668 |
| 67  | 2,651             | 2,293 | 1,996 | 1,668 |
| 68  | 2,650             | 2,292 | 1,995 | 1,668 |
| 69  | 2,649             | 2,291 | 1,995 | 1,667 |
| 70  | 2,648             | 2,291 | 1,994 | 1,667 |
| 71  | 2,647             | 2,290 | 1,994 | 1,667 |
| 72  | 2,646             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 73  | 2,645             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 74  | 2,644             | 2,288 | 1,993 | 1,666 |
| 75  | 2,643             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 76  | 2,642             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 77  | 2,641             | 2,286 | 1,991 | 1,665 |
| 78  | 2,640             | 2,285 | 1,991 | 1,665 |
| 79  | 2,639             | 2,285 | 1,990 | 1,664 |
| 80  | 2,639             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 81  | 2,638             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 82  | 2,637             | 2,283 | 1,989 | 1,664 |
| 83  | 2,636             | 2,283 | 1,989 | 1,663 |
| 84  | 2,636             | 2,282 | 1,989 | 1,663 |
| 85  | 2,635             | 2,282 | 1,988 | 1,663 |
| 86  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 87  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 88  | 2,633             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 89  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 90  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 91  | 2,631             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 92  | 2,630             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 93  | 2,630             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 94  | 2,629             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 95  | 2,629             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 96  | 2,628             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 97  | 2,627             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 98  | 2,627             | 2,276 | 1,984 | 1,661 |
| 99  | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |
| 100 | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |

## LAMPIRAN 10

**Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%**

| n  | Nilai r | n         | Nilai r      | n    | Nilai r |
|----|---------|-----------|--------------|------|---------|
| 3  | 0,997   | 27        | 0,381        | 55   | 0,266   |
| 4  | 0,950   | 28        | 0,374        | 60   | 0,254   |
| 5  | 0,878   | 29        | 0,367        | 65   | 0,244   |
| 6  | 0,811   | 30        | 0,361        | 70   | 0,235   |
| 7  | 0,754   | 31        | 0,355        | 75   | 0,227   |
| 8  | 0,707   | 32        | 0,349        | 80   | 0,220   |
| 9  | 0,666   | 33        | 0,344        | 85   | 0,213   |
| 10 | 0,632   | 34        | 0,339        | 90   | 0,207   |
| 11 | 0,602   | 35        | 0,334        | 95   | 0,202   |
| 12 | 0,576   | 36        | 0,329        | 100  | 0,194   |
| 13 | 0,553   | 37        | 0,325        | 125  | 0,176   |
| 14 | 0,532   | 38        | 0,320        | 150  | 0,159   |
| 15 | 0,514   | 39        | 0,316        | 175  | 0,148   |
| 16 | 0,497   | 40        | 0,312        | 200  | 0,138   |
| 17 | 0,482   | 41        | 0,308        | 300  | 0,113   |
| 18 | 0,468   | 42        | 0,304        | 400  | 0,098   |
| 19 | 0,456   | 43        | 0,301        | 500  | 0,088   |
| 20 | 0,444   | 44        | 0,297        | 600  | 0,080   |
| 21 | 0,433   | 45        | 0,294        | 700  | 0,074   |
| 22 | 0,423   | 46        | 0,291        | 800  | 0,070   |
| 23 | 0,413   | 47        | 0,288        | 900  | 0,065   |
| 24 | 0,404   | 48        | 0,284        | 1000 | 0,062   |
| 25 | 0,396   | 49        | 0,281        |      |         |
| 26 | 0,388   | <b>50</b> | <b>0,279</b> |      |         |

**Note:** n = Jumlah Sampel