

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. “SKATINDO SARANA ACARA”
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Eggi Nathanael Saragih

NIM: 141150041

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. “SKATINDO SARANA ACARA”
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan guna untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta



Disusun Oleh :

Eggi Nathanael Saragih

NIM: 141150041

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
YOGYAKARTA
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. “SKATINDO SARANA ACARA”
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Disusun oleh:

EGGI NATHANAEL SARAGIH

141150041

Telah disetujui dengan baik

Yogyakarta,

Agustus 2019

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing II

Drs. Sudaryoto, MSi

Drs. Karyono, MM

NIP. 19560507 198303 1001

NIP. 19610604 199003 1001

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT “SKATINDO SARANA ACARA”
YOGYAKARTA**

dan dimajukan untuk diuji pada hari, Jumat tanggal 13 September 2019, adalah hasil skripsi.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Yogyakarta, September 2019

Yang memberi pernyataan

Eggi Nathanael Saragih

NIM. 141150041

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT “SKATINDO SARANA ACARA”
YOGYAKARTA**

EGGI NATHANAEL SARAGIH

NIM. 141150041

egginathanael@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT.”SKATINDO SARANA ACARA” Yogyakarta. Variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pengambilan data dilakukan pada bulan Februari 2019 hingga Agustus 2019. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengolahan dan analisis data digunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil analisis uji regresi linear berganda menunjukkan hasil yaitu: 1) Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas penyertaan dan karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT “SKATINDO SARANA ACARA” Yogyakarta dapat diselesaikan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Kelancaran proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. DRS.Sudaryoto,MS. selaku pembimbing pertama yang telah sabar serta tulus memberikan pengarahan, bimbingan, dan bersedia mengoreksi dalam penulisan skripsi ini.
2. DRS.Karyono,MM. selaku dosen pembimbing kedua yang telah sabar serta tulus memberikan pengarahan, bimbingan, dan bersedia mengoreksi dalam penulisan skripsi ini.
3. Keluarga, Sahabat, dan teman yang telah mendukung dan memberikan semangat.
4. Pihak PT “SKATINDO SARANA ACARA” Yogyakarta yang telah bersedia memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian dan mengambil data guna penyusunan skripsi.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Tidak lupa penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada dalam skripsi ini.

Yogyakarta, September 2019

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Karyawan	15
2. Gaya Kepemimpinan	18
3. Motivasi	22
4. Disiplin Kerja.....	25
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Keterkaitan Antar Variabel	35
D. Kerangka Pemikiran	38
E. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel Penelitian	41
C. Jenis Data Penelitian	43
D. Prosedur Pengambilan Data	43
E. Klasifikasi Variabel Penelitian	44
F. Definisi Operasi Variabel	45
G. Skala Pengukuran	50
H. Uji Instrumen Penelitian	52

I. Teknik Analisis Data	54
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif	59
B. Analisis Kuantitatif	65
C. Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Data Kehadiran Karyawan.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	60
Tabel 4.4 Gaya Kepemimpinan	61
Tabel 4.5 Motivasi	62
Tabel 4.6 Disiplin Kerja	63
Tabel 4.7 Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.8 Analisis Regresi Berganda	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	40
------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuisioner	80
Lampiran 1.2 Rekap 30 Responden	88
Lampiran 1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	94
Lampiran 1.4 Rekap 56 Responden	113
Lampiran 1.5 Analisis Deskriptif Variabel	128
Lampiran 1.6 Persepsi Jawaban Responden	139
Lampiran 1.7 Analisis Regresi Berganda	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan perusahaan merupakan impian semua perusahaan agar dapat bertahan hidup. Salah satu penunjang kemajuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan inti dari peningkatan sumber daya manusia perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka akan semakin maju perusahaannya.

Selain sistem yang dimiliki sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Maka perkembangan kemajuan sebuah perusahaan itu disebabkan kualitas yang dimiliki sumber daya manusia yang membangun sinergi disebuah perusahaan tersebut. Selayaknya pula, di antara sinergi berkesinambungan antara pihak karyawan dan perusahaan hendaknya tercipta hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain.

Faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik, salah satunya adalah kinerja karyawan yang baik dan meningkat setiap harinya. Hal itu tentunya harus didukung oleh beberapa faktor juga agar suatu tujuan dari perusahaan itu bisa terwujud, faktor-faktor yang banyak berpengaruh untuk menunjang kinerja karyawan itu adalah gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa

adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun, Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Judge (2008), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga tergantung pada pemimpin itu di dalam menciptakan semangat diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Dengan demikian, maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memadukan dan melaksanakan tujuan-tujuan individu, kelompok, dan

organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba kompetitif, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa mengarahkan dan memotivasi karyawannya. Pemimpin dikatakan dapat memotivasi karyawan ketika pemimpin bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Menurut Hasibuan (2017), motivasi ialah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *Movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *Motivation* yang berarti pemberian motif, penimbul motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harafiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Motivasi juga berarti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan pemberian motivasi oleh pimpinan dapat memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kegigihan karyawan juga bisa menandakan motivasi seseorang, seperti perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain,

seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami.

Motivasi diberikan untuk menciptakan suatu hasil maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk menunjukkan prestasinya dengan *skill* yang dimiliki. Setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Fathoni (2006), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2007). Sedangkan Prijodarminto (1994), mendefinisikan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.

Maksud dari disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, maka suatu produktivitas juga akan tercapai. Namun pada kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan, hal ini terjadi karena kurang tegasnya hukuman yang berlaku pada perusahaan terhadap pelanggaran tersebut, sehingga karyawan menjadi kurang disiplin.

Kedisiplinan merupakan salah cara satu untuk mengukur tercapainya tujuan organisasi yang baik, jadi semakin baik kedisiplinan suatu organisasi maka semakin besar pula keberhasilan suatu organisasi. Kedisiplinan tersebut sangat dibutuhkan oleh semua instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta, karena kedisiplinan akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai kedisiplinan yang baik.

PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang *event (vendor event)*. PT. Skatindo Sarana Acara memiliki beberapa cabang dan memiliki karyawan tidak kurang dari 100 orang. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *event*, tentunya PT. Skatindo Sarana Acara ingin terus memajukan dan mempertahankan eksistensinya.

Maju tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang

karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dapat juga dilihat dari seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Serta dapat juga dilihat dari kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan juga dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari gaya kepemimpinan dari pemimpin di perusahaan (Kartono, Kartini, 2008), dapat dilihat dari sifat-sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri-ciri di dalamnya. Kemudian kebiasaan, Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik. Selain itu, dapat dilihat dari Temperamen seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen. Kemudian, gaya kepemimpinan juga dapat diperhatikan dari Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi

keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), dan keberanian (*courage*). Yang terakhir adalah bagaimana Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya. Riski (2011) meneliti tentang *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu). Hasil penelitian menyebutkan bahwa *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Agar Kinerjanya baik seorang karyawan perlu juga terpenuhi Kebutuhan dasarnya menurut Maslow (Dessler, 2010), yaitu: terpenuhinya kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya. Terpenuhinya Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kemudian perlu juga di cukupi kebutuhan sosialnya (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan. Karyawan juga membutuhkan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaiannya, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian. Kemudian kebutuhan yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), yaitu suatu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Disamping motivasi ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja, yaitu disiplin kerja. Rivai (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu: dari tingkat kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Kemudian Ketaatan pada peraturan kerja juga diperlukan, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan pada standar kerja, juga perlu dimiliki oleh karyawan, yaitu besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013), Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BITUNG menghasilkan bahwa secara bersama variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang memperkuat bahwa disiplin dalam bekerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Faktor lainnya yang diharapkan dimiliki oleh karyawan untuk bekerja dengan baik adalah dapat bekerja dengan etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan

salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Permasalahan dari PT. Skatindo Sarana Acara adalah kinerja karyawan yang naik turun. Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan HRD PT. Skatindo Sarana Acara, diketahui bahwa kinerja karyawan dalam enam bulan terakhir mengalami penurunan kualitas dan kuantitas kerja. Salah satu contoh penurunan kualitas kinerja adalah ada beberapa karyawan yang bekerjanya dengan terburu-buru dan tidak fokus, sehingga menghambat produktivitas kerja karyawan lain. Sedangkan penurunan secara kuantitatif adalah ada beberapa karyawan yang molor dalam bekerja sehingga alokasi waktu yang diberikan tidak cukup. Meskipun sudah ditegur dan diberikan peringatan agar meningkatkan kinerjanya, tetap saja ada beberapa karyawan yang justru kinerjanya menurun. Dengan penurunan dan permasalahan pada kinerja tersebut, kemudian dilakukan upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut kemungkinan faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara prapenelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan PT. Skatindo pada tanggal 26 April 2019, diketahui pendapat mereka tentang pimpinan mereka. Pada umumnya, pimpinan PT. Skatindo merupakan seseorang yang disiplin terhadap peraturan. Namun, sebagian karyawan justru tidak nyaman berada di dekat pimpinan, karena

pimpinan sering memarahi dan terkadang bersikap tidak tegas terhadap karyawannya.

Pada intinya, pimpinan PT. Skatindo masih dianggap kurang bijaksana dalam berinteraksi dan menerapkan peraturan kepada karyawannya. Sedangkan untuk motivasi kerja, beberapa karyawan memiliki jawaban yang beragam, antara lain: ada yang bekerja demi menafkahi keluarganya, ada yang bekerja di PT. Skatindo demi mencari uang tambahan kebutuhan, dan ada juga yang bekerja karena ingin mengisi waktu luang. Dengan motivasi yang beragam tersebut, terkadang karyawan PT. Skatindo dinilai masih kurang profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing, sehingga kinerja mereka tidak maksimal. Hal tersebut diungkapkan oleh kepala bagian HRD PT.Skatindo pada tanggal 26 April 2019 ketika diwawancara oleh penulis. Sehubungan dengan kedisiplinan kerja, diketahui bahwa dalam enam bulan terakhir, jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja menunjukkan peningkatan. Sebagian karyawan bahkan ada yang terlambat selama 90 menit. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja dan menurunnya produktivitas perusahaan. Karena keterlambatan itu, dalam beberapa kesempatan terjadi kekurangan tenaga yang menghandel pekerjaan.

Manajemen PT. Skatindo sebenarnya sudah menentukan jam kerja bagi karyawan, yaitu jam masuk kerja pada Pukul 08.00 pagi, sedangkan jam pulang kerja pada Pukul 16.00. Namun demikian, tidak semua karyawan mematuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Data kehadiran karyawan PT. Skatindo Yogyakarta
Pada Periode September- Desember 2018 dan Januari-Februari 2019

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah absensi per bulan	Jumlah hari kerja sesungguhnya	Jumlah hari kerja seharusnya	persentase absensi
		(x1)	(x2)	(x1*x2)=x3	(x4)	(x3-x4)=x5	(x2 * x4)*100%=x6	(x4/x6)*100% = x7
1	September	127	26	3302	56	3246	1456	3,85
2	Oktober	127	26	3302	64	3238	1664	3,85
3	November	127	26	3302	66	3236	1716	3,85
4	Desember	127	24	3048	59	2989	1416	4,17
5	Januari	127	20	2540	61	2479	1220	5,00
6	Februari	127	15	1905	69	1836	1035	6,67
	Rata-rata							4,56

Sumber : HRD PT. Skatindo, 2018-2019

Dilihat dari tabel diatas masih ada karyawan yang masuk kerja dalam sebulannya hanya 15 hari saja sedangkan hari kerja seharusnya adalah 26 hari. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat rata-rata tidak masuk karyawan PT. Skatindo tidak begitu buruk karena hanya sebagian kecil karyawan yang tidak menaati peraturan dan sebagian besar karyawan disiplin dalam menaati peraturan. Rata-rata persentase absensi karyawan PT. Skatindo dari bulan September- Desember 2018 dan Januari-Februari 2019 sebesar 4,56%. Hal ini berarti kinerja karyawan secara rata-rata dari absensi karyawan hanya sebagian kecil saja karyawan yang kurang menaati peraturan dan memiliki kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan wawancara dengan bagian HRD, dapat diketahui juga bahwa sebagian karyawan terlihat tidak fokus bekerja dan ada juga yang sibuk bermain *game* di *smartphone* serta mengobrol ketika karyawan lain sedang

bekerja, yang membuat tugas mereka tidak selesai tepat waktu. Hal ini tentunya membuat waktu efektif bekerja menjadi tidak maksimal.

Persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pelanggaran aturan dan kinerja di atas tentu lambat laun jika tidak ditangani dan dicarikan jalan keluarnya, maka akan berdampak pada penurunan performa dan produktivitas kerja karyawan.

Suprayitno (2008) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Hai International Wiratama Indonesia)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sementara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. "SKATINDO SARANA ACARA" YOGYAKARTA.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya dalam menambah pengetahuan sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, sebagai bahan pembandingan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang akan meneliti tema yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2010), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Selain itu, menurut Mangkunegara (2015), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017), adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

a. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Belarmino (2013:62-63), bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Menurut Mangkunegara (2015:66), manfaat penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

b. Indikator Kinerja

Menurut Dessler (2010), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan

Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Kepemimpinan

Menurut Kartono, Kartini (2008), dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” menyatakan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir.”

Selanjutnya menurut Gary Yukl (2015), dalam bukunya “Kepemimpinan dalam Organisasi” menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama”. Dari beberapa definisi-defnisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk mempengaruhi individu-individu maupun yang ada dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Gaya Kepemimpinan

Kartono, Kartini (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan

kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Thoha (2010), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

c. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Macam - macam gaya kepemimpinan menurut Suwanto (2011), antara lain :

1) Gaya kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2) Gaya kepemimpinan yang Mendukung

Bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3) Gaya kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4) Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

d. Teori Kepribadian Perilaku Pemimpin

Adapun aspek perilaku kepemimpinan, yaitu pertama fungsi kepemimpinan adalah fungsi yang berorientasi tugas dan kedua fungsi kepemimpinan adalah fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok (sosial). Brahmasari (2008), menyebutkan beberapa tugas pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Peranan yang bersifat interpersonal. Seorang pemimpin dalam organisasi adalah simbol akan keberadaan organisasi, bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya.
- 2) Peranan yang bersifat informasional. Maksudnya yaitu seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima, dan penganalisis informasi.
- 3) Peranan pengambilan keputusan. Maksudnya ialah seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan, dan bernegosiasi.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono, Kartini (2008) menyatakan sebagai berikut :

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi

pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri-ciri di dalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4) Watak

Seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

3. Motivasi

a. Definisi dan Ciri-Ciri Motivasi

Menurut Hariandja (2009), berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Menurut Wibowo (2010), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus, dan adanya tujuan.

Ciri motivasi menurut Qonita (2012), yaitu :

- 1) Motivasi itu kompleks. Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama yang dipengaruhi individu itu sendiri.
- 2) Beberapa motivasi tidak didasari individu itu sendiri. Banyak tingkah laku manusia yang tidak didasari oleh pelakunya.
- 3) Motivasi itu berubah-ubah. Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan, ini disebabkan oleh keinginan manusia yang sering berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan.
- 4) Tiap individu motivasinya berbeda-beda. Dua orang yang mengikuti kegiatan tertentu ada kalanya mempunyai motivasi yang berbeda.

- 5) Motivasi dapat bervariasi. Hal ini tergantung pada tujuan individu tersebut, apabila tujuannya bermacam-macam maka motivasinya juga bervariasi.

b. Jenis – Jenis Motivasi

Hasibuan (2017), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1) Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut Pasolong dalam Harbani (2008), menyatakan pentingnya motivasi, yaitu :

- a. Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.

- b. Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat efisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat sampai dengan 80% ke atas.
- c. Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja.
- d. Motivasi adalah tugas yang paling *crucial* para pemimpin.

c. Indikator Motivasi

1. Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow (Hasibuan, 2017)

Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c) Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.

Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain :

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017:193), bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, hal itu menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyelaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2015:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja, serta peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap

mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. (Mangkunegara, 2015:131-132).

1) Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula, surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

2) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah

disiplin yang ada. Disamping itu, kelalaian pemberian sanksi memberi peluang pelanggan untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidak-konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

d. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya: (Hasibuan, 2017)

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus

sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, 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 terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari

sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang mengurangi kesalahan-kesalahan, dan mendukung kedisiplinan, serta moral kerja karyawan.

6) Sanksi hukuman

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *coss relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

e. Indikator Kedisiplinan Kerja

Rivai (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) **Kehadiran.** Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) **Ketaatan pada peraturan kerja.** Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) **Ketaatan pada standar kerja.** Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.
- 4) **Tingkat kewaspadaan tinggi.** Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian

dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

- 5) **Bekerja etis.** Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar mengetahui persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dengan variabel terikat mengenai kinerja pegawai. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan kajian pustaka pada penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian ini
Suprayitno (2008) <i>Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Hai International Wiratama Indonesia)</i>	Motivasi Kepemimpinan Budaya Organisasi	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini tidak meneliti budaya organisasi.
Riski (2011) <i>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu).</i>	Kepemimpinan Motivasi Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini tidak meneliti lingkungan kerja.
Sajangbati (2013) <i>Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BITUNG.</i>	Motivasi Disiplin Kerja Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja.

C. Keterkaitan antar variabel

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Lotje, dkk (2016) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti seorang pemimpin efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen tujuan, dan misi organisasi. Dengan demikian, cara-

cara perilaku pemimpin dalam mengarahkannya bawahannya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Desianty, 2005).

Menurut Judge (2008), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah.

Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Sanjaya (2015), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hakim (2006), menguraikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, di mana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari M.T Rio Sanjaya (2015), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Fitrah (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi

kerja karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

D. Kerangka Pemikiran

Menurut Judge (2008), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah.

Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka.

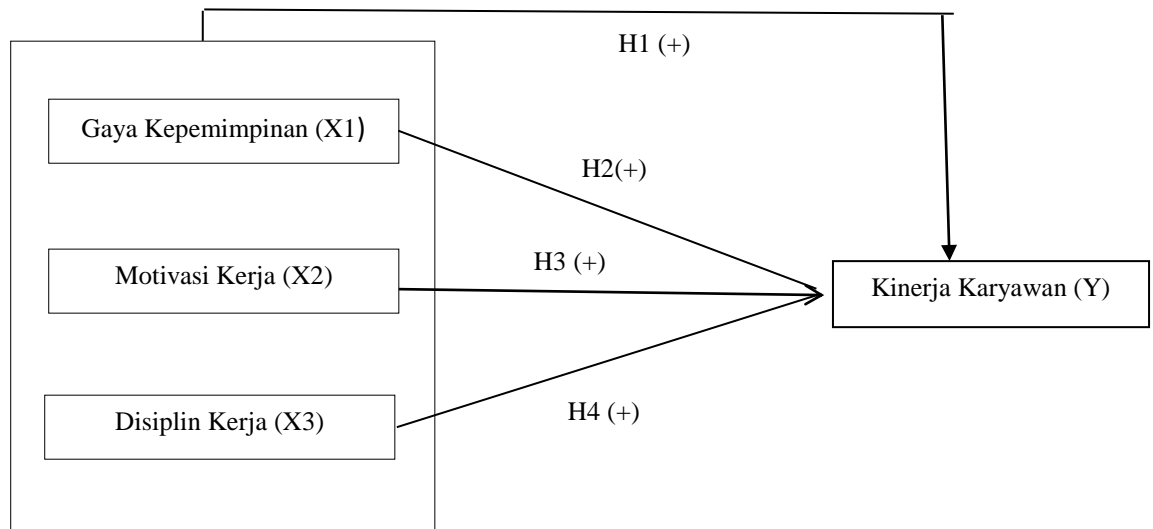
Hakim (2006), menguraikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, di mana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2013), disiplin adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus pada atasan. Kadar disiplin berbanding lurus dengan kadar resiko. Karyawan yang mempunyai disiplin rendah akan mendapatkan resiko yang kecil atau nyaris tidak ada karena dia bekerja sesuai perintah. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi akan memiliki resiko yang tinggi pula. Tapi tingginya resiko akan diikuti dengan kesuksesan-kesuksesan karena disiplin yang dia lakukan.

Berdasarkan literatur-literatur dan bukti-bukti empiris terdahulu sebagaimana telah diuraikan di atas, maka selanjutnya disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yang secara diagramatis menggambarkan alur pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian dalam penelitian ini menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel independen (Gaya

kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Sedarmayanti (2013)

E. Hipotesis Penelitian

H₁: Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian survei. Dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017), penelitian survei ini adalah pengumpulan data yang menggunakan instrumen kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian survei yaitu penelitian untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tanpa menyelidiki mengapa gejala-gejala tersebut ada.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sigit (dalam Sunyoto, 2012: 17), mengungkapkan bahwa populasi adalah kelompok apa yang akan dikenakan atau ditetapkan dalam penelitian. Artinya populasi merupakan suatu kelompok yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta yang berjumlah 127 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh (*monster*) yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Mergono, 2004). Dengan meneliti sebagian populasi, kita mengharapkan dapat memperoleh

hasil yang dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Martono (2014: 76), mengungkapkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang mana nama sampel penelitian relevan dengan tema penelitian. Adapun kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang berumur 20-35 tahun. Kriteria lain dari sampel yang diteliti adalah berdasarkan posisi atau kedudukan karyawan di PT. “Skatindo Sarana Acara” Yogyakarta.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

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

Keterangan:

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e: *Margin of Error/Tingkat Kesalahan*

$$n = \frac{127}{1+127(0,1^2)}$$

$n = 55,94$ dibulatkan menjadi 56.

4. Besaran Sampel

Besaran sampel pada penelitian ini adalah 56 responden.

C. Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan yang didapat langsung dari responden.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017), sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa jumlah karyawan dan *company profile*. Adapun data sekunder ini selanjutnya digunakan untuk membantu dalam mengetahui tentang jumlah karyawan, *company profile*, dan struktur perusahaan.

D. Prosedur Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tulisan kepada responden untuk dijawab. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara dilakukan kepada bagian personalia dan beberapa karyawan pada PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta dengan menggunakan media elektronik berupa rekaman yang digunakan untuk merekam hasil wawancara dalam mengetahui kondisi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

E. Klasifikasi Variabel Penelitian

Definisi dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel terikat yang keberadaannya dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas dimana keberadaannya mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (*independen variable*) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2017). Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Definisi operasional masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas atau Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta, antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Kartono, Kartini (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Indikator Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini menurut Kartono, Kartini (2008) sebagai berikut :

i. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri-ciri di dalamnya.

ii. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

iii. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

iv. Watak

Seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

v. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2. Motivasi (X₂)

Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan, 2017). Digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow sebagai indikator variabel motivasi dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapaiannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

3. **Disiplin Kerja (X₃)**

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) **Kehadiran.** Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) **Ketaatan pada peraturan kerja.** Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) **Ketaatan pada standar kerja.** Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2. Variabel Terikat/Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017), pengertian variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2010), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert (*Likert Scale*). Menurut Anwar Sanusi (2011), Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, semua diukur dengan menggunakan seperangkat indikator. Tiap indikator akan dituangkan kedalam bentuk pertanyaan dengan memberikan lima kategori jawaban. Setiap kategori

jawaban akan diberi nilai atau skor sesuai dengan dukungan terhadap masalah penelitian, dalam kategori sebagai berikut :

1. STS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1
2. TS : Tidak Setuju dengan skor 2
3. N : Netral dengan skor 3
4. S : Setuju dengan skor 4
5. SS : Sangat Setuju dengan skor 5

Nilai rata-rata dalam masing-masing responden dapat dikelompokkan di dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\frac{5-1}{5} = 0.8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai skala berikut :

- a. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan sangat rendah.
- b. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan rendah
- c. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan cukup
- d. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan tinggi

- e. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan sangat tinggi.

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig r-hitung dengan nilai sig syarat (0,05) Jika nilai sig r-hitung lebih kecil dari sig syarat (0,05) indikator tersebut dinyatakan valid. (Ghozali,2011).

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Data 30 Responden

Variabel	Item	Sig	Sig syarat	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.000	0.05	Valid
	X1.2	0.000	0.05	Valid
	X1.3	0.000	0.05	Valid
	X1.4	0.000	0.05	Valid
	X1.5	0.000	0.05	Valid
	X1.6	0.000	0.05	Valid
	X1.7	0.000	0.05	Valid
	X1.8	0.000	0.05	Valid
	X1.9	0.000	0.05	Valid
	X1.10	0.000	0.05	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.000	0.05	Valid
	X2.2	0.000	0.05	Valid
	X2.3	0.000	0.05	Valid
	X2.4	0.000	0.05	Valid
	X2.5	0.000	0.05	Valid
	X2.6	0.000	0.05	Valid
	X2.7	0.000	0.05	Valid
	X2.8	0.000	0.05	Valid
	X2.9	0.000	0.05	Valid

	X2.10	0.000	0.05	Valid
	X2.11	0.000	0.05	Valid
	X2.12	0.000	0.05	Valid
	X2.13	0.000	0.05	Valid
	X2.14	0.000	0.05	Valid
	X2.15	0.000	0.05	Valid
	X2.16	0.000	0.05	Valid
	X2.17	0.000	0.05	Valid
	X2.18	0.000	0.05	Valid
	X2.19	0.000	0.05	Valid
	X2.20	0.000	0.05	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.000	0.05	Valid
	X3.2	0.000	0.05	Valid
	X3.3	0.000	0.05	Valid
	X3.4	0.000	0.05	Valid
	X3.5	0.000	0.05	Valid
	X3.6	0.000	0.05	Valid
	X3.7	0.000	0.05	Valid
	X3.8	0.000	0.05	Valid
	X3.9	0.000	0.05	Valid
	X3.10	0.000	0.05	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0.000	0.05	Valid
	Y1.2	0.000	0.05	Valid
	Y1.3	0.000	0.05	Valid
	Y1.4	0.000	0.05	Valid
	Y1.5	0.000	0.05	Valid
	Y1.6	0.000	0.05	Valid
	Y1.7	0.000	0.05	Valid
	Y1.8	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data primer diolah, (2019)

Berdasarkan output hasil uji validitas,, seluruh indikator memiliki nilai signifikan r -hitung dibawah 5% ($<0,05$). Berdasarkan nilai diatas, maka seluruh indikator dinyatakan valid. Hal ini menandakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan mampu mengukur variabel yang ingin diukur.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen atau variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2011).

Hasil uji Reliabilitas item pertanyaan pada kuesioner dengan menggunakan 30 responden dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Data 30 Responden

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.975	0.60	Reliabel
Motivasi	0.930	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.761	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.765	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, (2019)

Dari tabel diatas dilihat dari uji reliabilitas semua variabel diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

I. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hasil penelitian didukung atau tidak didukung dengan suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah

diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017), menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini dilakukan dengan cara mengambil data berdasarkan jawaban – jawaban yang diperoleh dari responden. Analisis ini digunakan untuk lebih menjelaskan karakteristik responden.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik dan teknik perhitungan yang digunakan untuk pengujian data, teori, dan hipotesis (Sugiyono, 2017).

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ghozali (2011), menjelaskan hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun pada fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Gaya kepemimpinan
X_2	= Motivasi
X_3	= Disiplin kerja
e	= Pengaruh variabel lain diluar penelitian

b. Uji F

Menurut Ghozali (2011), Uji statistik F untuk menunjukkan variabel independen yang dimasukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5 % atau 0,05. Uji F dapat tentukan berdasarkan perhitungan F tabel dan F hitung. Jika F hitung > dari F tabel maka H_0 di tolak H_a diterima, sebaliknya jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima H_a ditolak

Hipotesis nol (H_0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen sedangkan hipotesis alternative (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa

adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji f).

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

c. Uji t

Menurut Ghozali (2011), Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independen secara individual terhadap Y. Variabel X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y, dan X_3 terhadap Y secara parsial. Pengujian penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) atau tingkat keyakinan 95%. Hipotesis dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ghozali (2011), menjelaskan dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Jika Probabilitas $> 0,05$; maka H_0 didukung, H_a tidak didukung.
2. Jika Probabilitas $\leq 0,05$; maka H_0 tidak didukung, H_a didukung

d. Uji Analisis Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2011), tujuan koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah: “Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, sebaliknya jika nilai R^2 yang besar berarti kemampuan variabel-variabel dependen besar batasannya.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis deskriptif

1. Karakteristik responden

- a. Umur, berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 56 responden diperoleh data tentang Umur responden penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20-25 tahun	33	58.9
25 -30 tahun	11	19.6
30-35 tahun	12	21.5
Total	56	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur 20-25 tahun sebanyak 33 orang atau 58.9%.

- b. Jabatan, berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 56 responden diperoleh data tentang Jabatan responden penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
AE	34	60.7
Kepala Gudang	1	1.8
Man. Keuangan	1	1.8
Man. Operasional	2	3.6
Man. Produksi	2	3.6
Printing	12	21.3
SPV Keuangan Exhibition	1	1.8
SPV Keuangan Multimedia	1	1.8
SPV Maintenance	1	1.8
SPV Maintenance	1	1.8
Total	56	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa Jabatan responden terbanyak adalah AE sebanyak 34 responden atau 60.7%.

- c. Divisi, berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 56 responden diperoleh data tentang divisi responden penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase (%)
Exhibition	35	62.5
Multimedia	21	37.5
Total	56	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan divisi responden yang terbanyak dari hasil penelitian ini adalah Divisi Exhibition sebanyak 62.5 %.

2. Analisis deskriptif variabel

Berdasarkan analisis deskriptif dari 56 responden didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan

Untuk lebih jelas dapat dilihat Tabel 4.4 persepsi responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

Table 4.4
Persepsi responden variabel Gaya Kepemimpinan

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	1	2%
1,8 s/d 2,59	Rendah	4	7%
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi	6	10%
3,40 s/d 4,19	Tinggi/baik	24	43%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi.sangat baik	21	38%
Jumlah		56	100%
Mean		3,93	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut dapat dilihat bahwa dari 56 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan terbanyak yaitu pada interval 3,40 s/d 4,19 atau dengan nilai mean sebesar 3,93 dengan kategori tinggi/Baik, terdapat 24 orang responden atau (43%). Artinya responden merasa Gaya Kepemimpinan yang diterima oleh Karyawan dari para pimpinan di perusahaan telah baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Dimana sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian pimpinan dalam berinteraksi

dengan karyawannya di **PT. "SKATINDO SARANA ACARA"** Yogyakarta dapat dikatakan baik dan disenangi atau dapat diterima oleh para karyawan.

b. Motivasi

Untuk lebih jelas dapat dilihat Tabel 4.5 persepsi responden terhadap variable motivasi sebagai berikut:

Table 4.5
Persepsi responden variabel motivasi

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	1	2%
1,8 s/d 2,59	Rendah	2	4%
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi	5	9%
3,40 s/d 4,19	Tinggi/baik	25	44%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi.sangat baik	23	41%
Jumlah		56	100%
Mean		3,953	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut dapat dilihat bahwa dari 56 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel motivasi terbanyak yaitu pada interval 3,40 s/d 4,19 atau nilai mean sebesar 3,953 dengan kategori tinggi/baik terdapat 25 orang responden atau (44%). Artinya responden merasa motivasi mereka dalam bekerja adalah tinggi/baik, dimana tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Dalam hal ini Karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA"** Yogyakarta pada umumnya merasa suda tercukupi dengan baik.

c. Disiplin Kerja

Untuk lebih jelas dapat dilihat Tabel 4.6 persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Persepsi responden variabel Disiplin Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0%
1,8 s/d 2,59	Rendah	0	0%
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi	6	10%
3,40 s/d 4,19	Tinggi/baik	25	45%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi.sangat baik	25	45%
Jumlah		56	100%
Mean		4,080	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut dapat dilihat bahwa dari 56 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel disiplin kerja terbanyak yaitu pada interval 3,40 s/d 4,19 dengan kategori tinggi dan pada interval 4,20 s/d 5,00 dengan kategori Sangat tinggi/sangat baik masing masing terdapat 25 orang responden atau (45%) atau memiliki nilai mean sebesar 4,080. Artinya responden merasa dalam bekerja mereka telah disiplin. Disiplin kerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta.**

PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan

d. Kinerja Karyawan

Untuk lebih jelas dapat dilihat Tabel 4.7 persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Persepsi responden variabel Kinerja karyawan

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0%
1,8 s/d 2,59	Rendah	2	4%
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi	9	16%
3,40 s/d 4,19	Tinggi/baik	27	48%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi.sangat baik	18	32%
Jumlah		56	100%
Mean		3,832	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut dapat dilihat bahwa dari 56 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Kinerja karyawan terbanyak yaitu pada interval 3,40 s/d 4,19 atau memiliki nilai mean sebesar 3,832 dengan kategori tinggi/ baik terdapat 27 orang responden atau (48%). Artinya

responden merasa kinerja mereka selama bekerja adalah baik, pekerjaan dapat dikerjakan dengan tepat dan benar. Kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** menjadi baik dari segi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, serta Tanggung Jawab terhadap melaksanakan pekerjaan.

B. Analisis kuantitatif

1. Regresi berganda

Hasil analisis regresi Linear Berganda disajikan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil analisis Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.982	3.110		1.602	.115	
Gaya Kepemimpinan	.502	.109	.400	4.591	.000	Sig
Motivasi	.384	.133	.213	2.877	.000	Sig
Disiplin Kerja	.380	.122	.466	3.114	.000	Sig
Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)						
R Square : 0, 569						
Sign F : 0,000						

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 4.8 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.982 + 0.502X_1 + 0.384X_2 + 0.380X_3 + e$$

a. Konstanta (a)

Pada persamaan diatas nilai konstanta diperoleh sebesar 4.982 yang berarti bahwa jika skor pada gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol (tidak ada perubahan) maka nilai Kinerja karyawan sebesar 4.982.

b. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (b_1)

Koefisien regresi gaya kepemimpinan pada persamaan tersebut diperoleh sebesar 0.502 (positif) yang berarti bahwa apabila Gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan akan kepemimpinan yang diberikan oleh para pimpinan di perusahaan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

c. Koefisien Regresi Motivasi (b_2)

Koefisien regresi motivasi pada persamaan tersebut diperoleh sebesar 0.384 (positif) yang berarti bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

d. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (b_3)

Koefisien regresi disiplin kerja pada persamaan tersebut diperoleh sebesar 0.380 (positif) yang berarti apabila disiplin kerja karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

1. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F

H₁: Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Hasil uji F pada Tabel 4.8 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**, dan hipotesis I terbukti/diterima.

- b. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.569 atau sebesar 56,9%, artinya kemampuan model determinasi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan sebesar 56,9% kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" YOGYAKARTA** dan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

- c. Uji t

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari analisis regresi pada tabel 4.8 ini dapat menjawab hipotesis yaitu, Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta.

Ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.000 < 0.05$, berarti bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**, dan hipotesis II terbukti/diterima.

d. H₃: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari analisis regresi pada tabel 4.8 ini dapat menjawab hipotesis yaitu, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**. Ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.000 < 0.05$, berarti bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**, dan hipotesis III terbukti/diterima.

H₄: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari analisis regresi pada tabel 4.8 ini dapat menjawab hipotesis yaitu, Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**. Ditunjukkan oleh keseluruhan nilai signifikansi t hitung sebesar $0.000 < 0.05$, berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**, dan hipotesis IV terbukti/diterima.

C. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini adalah **Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.**

Gaya kepemimpinan di **PT. "SKATINDO SARANA ACARA"** **Yogyakarta** adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawannya. Sifat seorang pemimpin di **PT. "SKATINDO SARANA ACARA"** **Yogyakarta** sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin serta ditentukan oleh kemampuan kepribadian pemimpin yang memiliki kualitas dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri-ciri di dalamnya.

Kebiasaan yang baik dari seorang pemimpin di **PT. "SKATINDO SARANA ACARA"** **Yogyakarta** memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik. Dari Temperamen pemimpin di **PT. "SKATINDO SARANA ACARA"** **Yogyakarta** beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen. Seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

Kepribadian seorang pemimpin di **PT. "SKATINDO SARANA ACARA"** **Yogyakarta** menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** pada umumnya ingin tercukupinya Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), yang meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya. Selain itu karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta ingin kuga** tercukupinya Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), yang meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Tercukupinya Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), yang meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan. Kemudian dapat terpenuhinya Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), yang meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian. Serta terpenuhinya Kebutuhan aktualisasi diri karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** (*Needs for self actualization*), yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Disiplin kerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** dilihat dari **Kehadiran**. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. **Ketaatan pada peraturan kerja di PT. "SKATINDO SARANA**

ACARA” Yogyakarta, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh **PT. ”SKATINDO SARANA ACARA” Yogyakarta**. **Ketaatan karyawan PT. ”SKATINDO SARANA ACARA” Yogyakarta pada standar kerja**, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya. dari sisi **Tingkat kewaspadaan yang tinggi**, Karyawan **PT. ”SKATINDO SARANA ACARA” Yogyakarta** memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Serta **Bekerja secara etis**, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan di **PT. ”SKATINDO SARANA ACARA” Yogyakarta**.

Hal hal tersebut pada akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan **PT. ”SKATINDO SARANA ACARA” Yogyakarta** menjadi baik dari segi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas serta Tanggung Jawab terhadap melaksanakan pekerjaan dari para karyawan **PT. ”SKATINDO SARANA ACARA” Yogyakarta**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari M.T Rio Sanjaya (2015), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Fitrah (2014), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh Sanjaya (2015), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini **mendukung** hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Lotje, dkk (2016) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini adalah **Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**. Hal ini berarti seorang pemimpin efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen tujuan, dan misi **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**. Dengan demikian, cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkannya bawahannya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu

sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** rendah.

Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** rendah. Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan di **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** telah efektif karena kepemimpinan yang dijalankan berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok, dan perusahaan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka. Hasil penelitian ini **mendukung** hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Lotje, dkk (2016) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini adalah **Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** adalah motivasi kerja, di mana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** yang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh Sanjaya (2015), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini adalah **Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta**.

PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja

karyawan yang baik juga serta membantu **PT. "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta** untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari M.T Rio Sanjaya (2015), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fitrah (2014), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai terendah dari hasil analisis regresi terhadap kinerja karyawan di bandingkan variabel yang lain, hal ini berarti sebaiknya manajemen **PT. "SKATINDO SARANA ACARA"** **Yogyakarta** semakin memperhatikan dan memberikan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dari para karyawannya dengan memperhatikan juga kemampuan perusahaan. Sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dari segi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, serta Tanggung Jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan, 2013, Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (pada rumah sakit umum daerah Kanjuruhan Malang). *Jurnal Ilmu Manajemen / Volume 1 Nomor 4*
- Anwar Sanusi, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta
- Baihaqi, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta), *skripsi*, Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro Semarang.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Brahmasari. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hei Internasional Wiratama Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 10 September 124-135.
- Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat” di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.
- Desianty, Sovyia. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol. 2.No. 1 Januari. Hal. 69 – 84.
- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung* : Rineka. Cipta.
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jember: Universitas Jember.
- Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180
- Harbani, Pasolong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung CV. Alfabeta.
- Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hartono. 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Lotje Kawet., Mamesah, Andrew M.C., Victor P.K Lengkong. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disilin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. Jurnal EMBA. 4 (3): 600-611.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margono, 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta :Rineka Cipta.
- Martono, N. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. 2015. Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prijodarminto, Soengeng,. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Abadi.
- Qonita, A. 2012. Motivasi Kerja Utama Petani dalam Kemitraan dengan Pusat Pengolahan Kelapa Terpadu di Kabupaten Kulon Progo. Jurnal SEPA : 90-99.
- Riski , 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu), *skripsi*, Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro Semarang.

- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sajangbati, 2013, Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BITUNG, *Jurnal EMBA 667*, Vol.1 No.4
- Sanjaya. 2015. *Model Pengajaran dan Pembelajaran*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Suprayitno. 2008. Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, vol.10, no. 2
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Thoha. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks.

LAMPIRAN 1:

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

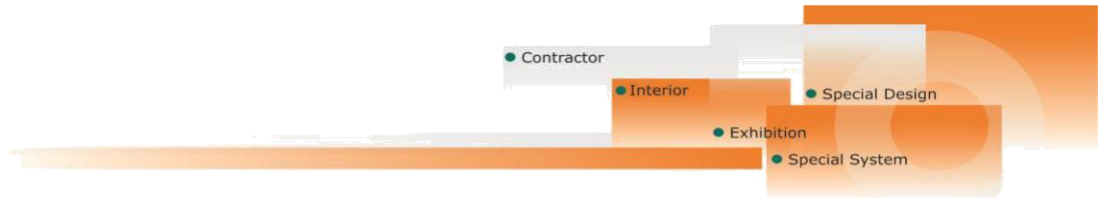
Saya Eggi Nathanael Saragih NIM.141150041 mahasiswa dari Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, akan mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. “SKATINDO SARANA ACARA” Yogyakarta”. Saya memohon bapak atau ibu karyawan PT. SKATINDO SARANA ACARA dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang jujur anda berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang dilakukan.

Atas perhatian bapak atau ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, Agustus 2019

Hormat Saya

Eggi Nathanael Saragih



SURAT KETERANGAN

Assalamu'alaikum wr.wb

Yang bertanda tangan dibawah ini, manager PT."SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta,

Menerangkan bahwa:

Nama : Eggi Nathanael Saragih

NIM : 141150041

Fakultas/jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Instansi : UPN "Veteran" Yogyakarta

Yang diatas tersebut telah benar-benar melakukan penelitian guna menyusun skripsi mulai tanggal 10

Maret s/d 30 Agustus 2019, dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT "SKATINDO SARANA ACARA" Yogyakarta".

Dengan surat keterangan ini disampaikan, agar dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat kami,



Tri Handoko Supriyatjo

Manager Operasional

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jabatan :

Divisi :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan sebaik mungkin.
2. Semua pernyataan mohon diisi dan jangan dilewatkan.
3. Kerahasiaan identitas dan jawaban Anda kami jaga.
4. Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia di samping pernyataan.
5. Setiap pernyataan terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu:
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Netral (N)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Gaya kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Sifat					
1	Pimpinan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.					
2	Pimpinan saya selalu memberikan instruksi kerja yang jelas, kepada karyawannya.					
B.	Kebiasaan					
3.	Pimpinan saya selalu menciptakan					

	hubungan kerja yang menyenangkan dengan karyawannya.					
4.	Pimpinan saya bersedia menerima saran dari bawahan.					
C.	Temperamen					
5.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran.					
6.	Pimpinan selalu memberikan ide-ide yang baik dan cekatan dalam bekerja dan tepat mengambil keputusan.					
D.	Watak					
7.	Pimpinan sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya					
8.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.					
E.	Kepribadian					
9.	Pimpinan saya memberikan reward atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi.					
10.	Pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada pegawai dalam memecahkan masalah					

2. Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Kebutuhan Fisiologis					
1.	Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya.					
2.	Penghasilan yang diterima dari di perusahaan ini sudah sangat memuaskan.					
3.	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup.					
4.	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik.					
B.	Kebutuhan Rasa Aman					
5.	Kondisi ruangan kerja yang digunakan					

	diorganisasi ini cukup aman.					
6.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan					
7.	Keamanan dan Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik					
8.	Informasi keselamatan dan perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan.					
C.	Kebutuhan Sosial					
9.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan.					
10.	Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.					
11.	Saya sering ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan didalam dan di luar perusahaan.					
12.	Hubungan kerja sesama rekan kerja dan tim kerja di perusahaan ini cukup baik					
D.	Kebutuhan Penghargaan					
13.	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.					
14.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sering dilakukan di perusahaan ini.					
15.	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas / pekerjaan secara baik.					
16.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja.					
E.	Kebutuhan Aktualisasi Diri					
17.	Atasan memberikan pelatihan kepada					

	karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.					
18.	Hampir setiap saat pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik dengan keterampilan yang saya miliki.					
19.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.					
20.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.					

3. Disiplin Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Kehadiran					
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
B.	Ketaatan pada peraturan kerja					
3.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.					
4.	Saya bekerja sesuai prosedur yang diterapkan perusahaan.					
C.	Ketaatan pada standar kerja					
5.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
6.	Saya melakukan tugas – tugas kerja samsai selesai setiap harinya.					
D.	Tingkat kewaspadaan tinggi					
7.	Saya selalu berhati-hati menggunakan peralatan kerja.					
8.	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai.					
E.	Bekerja Etis					
9.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.					
10.	Saya selalu menggunakan tanda					

	pengenal di dalam perusahaan.					
--	-------------------------------	--	--	--	--	--

4. Kinerja karyawan (Y1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A.	Kualitas					
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
2.	Saya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai yang diharapkan.					
B.	Kuantitas					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4.	Saya cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
C.	Pelaksanaan tugas					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat/tidak ada kesalahan.					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati dan penuh perhitungan.					
D.	Tanggung jawab					
7.	Saya memiliki kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sebagai sebuah kewajiban.					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					

LAMPIRAN 2:
REKAP 30 RESPONDEN

Hasil uji validitas.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	TX
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
7	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	46.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
9	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21.00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
11	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47.00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41.00
14	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22.00
15	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32.00
16	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	14.00
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31.00
18	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47.00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
21	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22.00
22	3	2	3	3	5	3	2	3	3	3	30.00
23	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39.00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00
28	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33.00
29	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22.00
30	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	39.00

Variabel Motivasi (X2)

	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
7	5	4	4	2	2	2	2	4	2	2
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
9	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
10	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3
11	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
15	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2
16	1	1	1	4	3	4	3	4	4	3
17	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4
18	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
21	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4
22	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2
23	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
28	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
29	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4

	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	X220	TX2
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80.00
2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	52.00
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	80.00
4	4	5	4	5	5	5	5	1	3	4	82.00
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	81.00
6	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	79.00
7	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	55.00
8	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5	69.00
9	1	4	1	1	1	1	1	2	2	5	34.00
10	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	68.00
11	4	2	4	5	5	5	5	4	2	2	83.00
12	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	79.00
13	4	1	4	4	4	4	4	4	3	5	77.00
14	2	3	2	2	2	2	2	4	4	5	50.00
15	2	5	2	3	3	3	3	3	4	5	61.00
16	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	67.00
17	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	72.00
18	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	80.00
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79.00
20	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	69.00
21	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	66.00
22	2	4	2	2	2	2	2	3	5	1	48.00
23	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	72.00
24	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	75.00
25	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	80.00
26	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	79.00
27	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	70.00
28	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	70.00
29	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	71.00
30	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	83.00

Variabel Disiplin Kerja (X3)

	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X310	TX3
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41.00
2	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	38.00
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37.00
4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	32.00
5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	39.00
6	5	5	4	2	2	4	2	4	4	5	37.00
7	3	2	5	4	4	2	4	5	5	5	39.00
8	5	5	4	2	2	5	2	4	4	4	37.00
9	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	26.00
10	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	38.00
11	4	4	5	2	2	4	2	5	5	2	35.00
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41.00
13	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	38.00
14	5	5	2	2	2	3	2	2	2	4	29.00
15	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	40.00
16	5	5	1	2	2	5	2	1	1	5	29.00
17	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	37.00
18	3	4	5	3	3	5	3	5	5	4	40.00
19	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37.00
20	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	42.00
21	5	4	2	3	3	5	3	2	2	5	34.00
22	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	38.00
23	5	4	4	2	2	3	2	4	4	5	35.00
24	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	39.00
25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	39.00
26	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43.00
27	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	36.00
28	4	3	3	2	2	5	2	3	3	4	31.00
29	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	28.00
30	5	5	4	3	3	5	3	4	4	5	41.00

Variabel Kinerja (Y1)

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	TY
1	3	3	4	2	4	4	4	4	28.00
2	4	4	4	3	4	4	4	3	30.00
3	5	4	2	4	4	4	4	3	30.00
4	2	5	4	4	3	3	3	4	28.00
5	5	4	2	3	4	4	4	4	30.00
6	3	2	2	2	4	4	4	2	23.00
7	4	4	3	2	5	5	5	4	32.00
8	4	5	2	3	4	4	4	2	28.00
9	4	4	4	4	2	2	2	2	24.00
10	4	4	3	3	4	4	4	3	29.00
11	5	2	2	3	5	5	5	2	29.00
12	5	3	4	4	4	4	4	4	32.00
13	5	1	2	4	4	4	4	3	27.00
14	3	3	4	2	2	2	2	2	20.00
15	4	5	3	4	3	3	3	4	29.00
16	4	4	3	2	1	1	1	2	18.00
17	4	4	5	2	3	3	3	4	28.00
18	4	2	3	3	5	5	5	3	30.00
19	4	3	4	2	4	4	4	3	28.00
20	4	4	2	4	4	4	4	5	31.00
21	4	4	3	3	2	2	2	3	23.00
22	3	4	4	2	3	3	3	4	26.00
23	5	4	4	4	4	4	4	2	31.00
24	5	3	3	2	4	4	4	3	28.00
25	3	3	2	4	4	4	4	4	28.00
26	4	2	2	3	4	4	4	4	27.00
27	2	2	4	3	3	3	3	3	23.00
28	3	4	3	4	3	3	3	2	25.00
29	2	5	4	4	2	2	2	2	23.00
30	4	4	4	2	4	4	4	3	29.00

LAMPIRAN 3:

UJI VALIDITAS DAN

RELIABILITAS

Uji validitas variabel gaya kepemimpinan

		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6
	Pearson Correlation	1	.881**	1.000**	1.000**	-.161	1.000**
GK1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.394	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.881**	1	.881**	.881**	-.235	.881**
GK2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.212	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1.000**	.881**	1	1.000**	-.161	1.000**
GK3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.394	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1.000**	.881**	1.000**	1	-.161	1.000**
GK4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.394	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.161	-.235	-.161	-.161	1	-.161
GK5	Sig. (2-tailed)	.394	.212	.394	.394		.394
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1.000**	.881**	1.000**	1.000**	-.161	1
GK6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.394	
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.881**	1.000**	.881**	.881**	-.235	.881**
GK7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.212	.000
	N	30	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	1.000**	.881**	1.000**	1.000**	-.161	1.000**
GK8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.394	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1.000**	.881**	1.000**	1.000**	-.161	1.000**
GK9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.394	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1.000**	.881**	1.000**	1.000**	-.161	1.000**
GK10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.394	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.994**	.918**	.996**	.990**	.511	.994**
TGK	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		GK7	GK8	GK9	GK10	TGK
	Pearson Correlation	.881	1.000**	1.000**	1.000**	.994
GK1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1.000**	.881	.881**	.881**	.918
GK2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.881**	1.000**	1.000	1.000**	.996
GK3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	.881**	1.000**	1.000**	1.000	.990
GK4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.235	-.161	-.161	-.161	.511
GK5	Sig. (2-tailed)	.212	.394	.394	.394	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.881**	1.000**	1.000**	1.000**	.994
GK6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1**	.881**	.881**	.881**	.918
GK7	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.881**	1**	1.000**	1.000**	.994
GK8	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.881**	1.000**	1**	1.000**	.994
GK9	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.881**	1.000**	1.000**	1**	.994
GK10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.918**	.994**	.994**	.994**	1
TGK	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

Uji validitas variabel motivasi

		M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1	Pearson Correlation	1	.881**	.881**	.264	.267	.264
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.158	.153	.158
	N	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	.881**	1	1.000**	.269	.321	.269
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.151	.083	.151
	N	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	.881**	1.000**	1	.269	.321	.269
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.151	.083	.151
	N	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	.264	.269	.269	1	.873**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.158	.151	.151		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
M5	Pearson Correlation	.267	.321	.321	.873**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.153	.083	.083	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
M6	Pearson Correlation	.264	.269	.269	1.000**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.158	.151	.151	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
M7	Pearson Correlation	.267	.321	.321	.873**	1.000**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.153	.083	.083	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	.213	.187	.187	.399 [*]	.376 [*]	.399 [*]
M8	Sig. (2-tailed)	.258	.323	.323	.029	.041	.029
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.272	.284	.284	.945 ^{**}	.828 ^{**}	.945 ^{**}
M9	Sig. (2-tailed)	.146	.128	.128	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.284	.390 [*]	.390 [*]	.847 ^{**}	.935 ^{**}	.847 ^{**}
M10	Sig. (2-tailed)	.128	.033	.033	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.267	.321	.321	.873 ^{**}	1.000 ^{**}	.873 ^{**}
M11	Sig. (2-tailed)	.153	.083	.083	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.364 [*]	-.338	-.338	-.321	-.401 [*]	-.321
M12	Sig. (2-tailed)	.048	.068	.068	.084	.028	.084
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		M7	M8	M9	M10	M11	M12
	Pearson Correlation	.267	.213 ^{**}	.272 ^{**}	.284	.267	-.364
M1	Sig. (2-tailed)	.153	.258	.146	.128	.153	.048
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.321 ^{**}	.187	.284 ^{**}	.390	.321	-.338
M2	Sig. (2-tailed)	.083	.323	.128	.033	.083	.068
	N	30	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	.321**	.187**	.284	.390	.321	-.338
M3	Sig. (2-tailed)	.083	.323	.128	.033	.083	.068
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.873	.399	.945	.847	.873**	-.321**
M4	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000	.000	.000	.084
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1.000	.376	.828	.935**	1.000	-.401**
M5	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.000	.000	.000	.028
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.873	.399	.945	.847**	.873**	-.321
M6	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000	.000	.000	.084
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1	.376	.828	.935**	1.000**	-.401**
M7	Sig. (2-tailed)		.041	.000	.000	.000	.028
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.376	1	.384	.373*	.376*	-.256*
M8	Sig. (2-tailed)	.041		.036	.042	.041	.172
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.828	.384	1	.881**	.828**	-.255**
M9	Sig. (2-tailed)	.000	.036		.000	.000	.174
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.935	.373*	.881*	1**	.935**	-.378**
M10	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.000		.000	.039
	N	30	30	30	30	30	30

M11	Pearson Correlation	1.000	.376	.828	.935**	1**	-.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.000	.000		.028
	N	30	30	30	30	30	30
M12	Pearson Correlation	-.401*	-.256	-.255	-.378	-.401*	1
	Sig. (2-tailed)	.028	.172	.174	.039	.028	
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		M13	M14	M15	M16	M17	M18
M1	Pearson Correlation	.284	.264**	.272**	.264	.272	.593
	Sig. (2-tailed)	.128	.158	.146	.158	.146	.001
	N	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	.390**	.269	.284**	.269	.284	.481
	Sig. (2-tailed)	.033	.151	.128	.151	.128	.007
	N	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	.390**	.269**	.284	.269	.284	.481
	Sig. (2-tailed)	.033	.151	.128	.151	.128	.007
	N	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	.847	1.000	.945	1.000	.945**	.172**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.365
	N	30	30	30	30	30	30
M5	Pearson Correlation	.935	.873	.828	.873**	.828	.175**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.354
	N	30	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	.847	1.000	.945	1.000**	.945**	.172
M6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.365
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.935	.873	.828	.873**	.828**	.175**
M7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.354
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.373	.399	.384	.399 ⁺	.384 ⁺	.258 ⁺
M8	Sig. (2-tailed)	.042	.029	.036	.029	.036	.168
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.881	.945	1.000	.945**	1.000**	.189**
M9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.318
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1.000	.847 ⁺	.881 ⁺	.847**	.881**	.200**
M10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.290
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.935	.873	.828	.873**	.828**	.175**
M11	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.354
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.378 ⁺	-.321	-.255	-.321	-.255 ⁺	-.606
M12	Sig. (2-tailed)	.039	.084	.174	.084	.174	.000
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		M19	M20	TM
M1	Pearson Correlation	-.135	-.265**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.477	.157	.000
	N	30	30	30
M2	Pearson Correlation	-.096**	-.112	.506**
	Sig. (2-tailed)	.614	.555	.000
	N	30	30	30
M3	Pearson Correlation	-.096**	-.112**	.506
	Sig. (2-tailed)	.614	.555	.000
	N	30	30	30
M4	Pearson Correlation	-.063	.039	.928
	Sig. (2-tailed)	.740	.838	.000
	N	30	30	30
M5	Pearson Correlation	.074	.055	.913
	Sig. (2-tailed)	.696	.773	.000
	N	30	30	30
M6	Pearson Correlation	-.063	.039	.928
	Sig. (2-tailed)	.740	.838	.000
	N	30	30	30
M7	Pearson Correlation	.074	.055	.913
	Sig. (2-tailed)	.696	.773	.000
	N	30	30	30
M8	Pearson Correlation	-.047	-.176	.544

	Sig. (2-tailed)	.803	.353	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.027	-.003	.931
M9	Sig. (2-tailed)	.887	.990	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.081	-.030*	.922*
M10	Sig. (2-tailed)	.669	.875	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.074	.055	.913
M11	Sig. (2-tailed)	.696	.773	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.223*	.075	.473
M12	Sig. (2-tailed)	.237	.694	.000
	N	30	30	30

Correlations

		M19	M20	TM
	Pearson Correlation	.081	-.030**	.922**
M13	Sig. (2-tailed)	.669	.875	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	-.063**	.039	.928**
M14	Sig. (2-tailed)	.740	.838	.000
	N	30	30	30
M15	Pearson Correlation	.027**	-.003**	.931

	Sig. (2-tailed)	.887	.990	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	-.063	.039	.928
M16	Sig. (2-tailed)	.740	.838	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.027	-.003	.931
M17	Sig. (2-tailed)	.887	.990	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.157	-.066	.460
M18	Sig. (2-tailed)	.408	.730	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	1	.014	.914
M19	Sig. (2-tailed)		.942	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.014	1	.493
M20	Sig. (2-tailed)	.942		.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.091	.049	1
TM	Sig. (2-tailed)	.634	.797	
	N	30	30	30

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

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

Uji validitas variabel disiplin kerja

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6
	Pearson Correlation	1	.676**	-.266	-.329	-.329	.192
DK1	Sig. (2-tailed)		.000	.156	.076	.076	.310
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.676**	1	-.164	-.260	-.260	.436*
DK2	Sig. (2-tailed)	.000		.387	.165	.165	.016
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.266	-.164	1	.296	.296	-.059
DK3	Sig. (2-tailed)	.156	.387		.112	.112	.759
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.329	-.260	.296	1	1.000**	-.130
DK4	Sig. (2-tailed)	.076	.165	.112		.000	.493
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.329	-.260	.296	1.000**	1	-.130
DK5	Sig. (2-tailed)	.076	.165	.112	.000		.493
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.192	.436*	-.059	-.130	-.130	1
DK6	Sig. (2-tailed)	.310	.016	.759	.493	.493	
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.329	-.260	.296	1.000**	1.000**	-.130
DK7	Sig. (2-tailed)	.076	.165	.112	.000	.000	.493
	N	30	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	-.266	-.164	1.000**	.296	.296	-.059
DK8	Sig. (2-tailed)	.156	.387	.000	.112	.112	.759
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.266	-.164	1.000**	.296	.296	-.059
DK9	Sig. (2-tailed)	.156	.387	.000	.112	.112	.759
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.444*	.109	-.182	.016	.016	-.063
DK10	Sig. (2-tailed)	.014	.565	.337	.933	.933	.741
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.901	.912	.736**	.684**	.684**	.921
TDK	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

	DK7	DK8	DK9	DK10	TDK	
	Pearson Correlation	-.329	-.266**	-.266	.444	.901
DK1	Sig. (2-tailed)	.076	.156	.156	.014	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.260**	-.164	-.164	.109	.912
DK2	Sig. (2-tailed)	.165	.387	.387	.565	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.296	1.000	1.000	-.182	.736
DK3	Sig. (2-tailed)	.112	.000	.000	.337	.000
	N	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	1.000	.296	.296	.016	.684**
DK4	Sig. (2-tailed)	.000	.112	.112	.933	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1.000	.296	.296	.016**	.684
DK5	Sig. (2-tailed)	.000	.112	.112	.933	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.130	-.059*	-.059	-.063	.921
DK6	Sig. (2-tailed)	.493	.759	.759	.741	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1	.296	.296	.016**	.684**
DK7	Sig. (2-tailed)		.112	.112	.933	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.296	1	1.000**	-.182	.736
DK8	Sig. (2-tailed)	.112		.000	.337	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.296	1.000	1**	-.182	.736
DK9	Sig. (2-tailed)	.112	.000		.337	.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.016*	-.182	-.182	1	.456
DK10	Sig. (2-tailed)	.933	.337	.337		.000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.684	.736	.736**	.456**	1**
TDK	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

Uji validitas variabel kinerja

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	
Y11	Pearson Correlation	1	-.163	-.338	.052	.414*	.414*
	Sig. (2-tailed)		.389	.068	.786	.023	.023
	N	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	-.163	1	.272	.175	-.374*	-.374*
	Sig. (2-tailed)	.389		.146	.355	.042	.042
	N	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	-.338	.272	1	-.230	-.375*	-.375*
	Sig. (2-tailed)	.068	.146		.222	.041	.041
	N	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.052	.175	-.230	1	-.022	-.022
	Sig. (2-tailed)	.786	.355	.222		.907	.907
	N	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.414*	-.374*	-.375*	-.022	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.023	.042	.041	.907		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.414*	-.374*	-.375*	-.022	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.042	.041	.907	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.414*	-.374*	-.375*	-.022	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.023	.042	.041	.907	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	.021	.056	-.021	.041	.296	.296
Y18	Sig. (2-tailed)	.911	.768	.911	.829	.112	.112
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.493**	.720	.612	.432	.812**	.812**
TY	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

		Y17	Y18	TY
	Pearson Correlation	.414	.021	.493
Y11	Sig. (2-tailed)	.023	.911	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	-.374	.056	.720
Y12	Sig. (2-tailed)	.042	.768	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	-.375	-.021	.612
Y13	Sig. (2-tailed)	.041	.911	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	-.022	.041	.432
Y14	Sig. (2-tailed)	.907	.829	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	1.000*	.296*	.812*
Y15	Sig. (2-tailed)	.000	.112	.000
	N	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	1.000*	.296*	.812*

	Sig. (2-tailed)	.000	.112	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	1*	.296*	.812*
Y17	Sig. (2-tailed)		.112	.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.296	1	.533
Y18	Sig. (2-tailed)	.112		.000
	N	30	30	30
	Pearson Correlation	.812**	.533	1
TY	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	10

Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	20

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

LAMPIRAN 4:
REKAP 56 RESPONDEN

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

	USIA	JABATAN	DIVISI	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	TX	R
				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
1	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
2	25 -30 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
3	30-35 tahun	Man. Keuangan	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
4	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3.10
5	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
6	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
7	20-25 tahun	AE	Exhibition	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	46	4.60
8	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
9	20-25 tahun	AE	Exhibition	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	2.10
10	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
11	20-25 tahun	AE	Exhibition	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47	4.70
12	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
13	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4.10
14	20-25 tahun	AE	Exhibition	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	2.20

15	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32.00	3.20
16	20-25 tahun	AE	Exhibition	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	14.00	1.40
17	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31.00	3.10
18	20-25 tahun	AE	Exhibition	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47.00	4.70
19	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	4.00
20	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	4.00
21	20-25 tahun	AE	Exhibition	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22.00	2.20
22	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	2	3	3	5	3	2	3	3	3	30.00	3.00
23	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38.00	3.80
24	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	4.00
25	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39.00	3.90
26	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	4.00
27	20-25 tahun	Kepala Gudang	Exhibition	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00	3.00
28	20-25 tahun	AE	Multi media	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33.00	3.30
29	20-25 tahun	AE	Multi media	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22.00	2.20
30	20-25 tahun	AE	Multi media	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	39.00	3.90

															0	0
3 1	20-25 tahun	AE	Multi media	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47 .0 0	4. 7 0	
3 2	20-25 tahun	AE	Multi media	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	39 .0 0	3. 9 0	
3 3	20-25 tahun	printing	Multi media	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	34 .0 0	3. 4 0	
3 4	20-25 tahun	printing	Multi media	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	43 .0 0	4. 3 0	
3 5	20-25 tahun	printing	Multi media	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45 .0 0	4. 5 0	
3 6	25 -30 tahun	printing	Multi media	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46 .0 0	4. 6 0	
3 7	25 -30 tahun	printing	Multi media	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50 .0 0	5. 0 0	
3 8	25 -30 tahun	printing	Multi media	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	46 .0 0	4. 6 0	
3 9	25 -30 tahun	printing	Multi media	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48 .0 0	4. 8 0	
4 0	25 -30 tahun	printing	Multi media	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41 .0 0	4. 1 0	
4 1	25 -30 tahun	printing	Multi media	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	43 .0 0	4. 3 0	
4 2	25 -30 tahun	printing	Multi media	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	38 .0 0	3. 8 0	
4 3	25 -30 tahun	printing	Multi media	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40 .0 0	4. 0 0	
4 4	25 -30 tahun	printing	Multi media	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	35 .0 0	3. 5 0	
4 5	25 -30 tahun	SPV Maintanace	Multi media	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	45 .0 0	4. 5 0	
4	30-35	SPV	Multi	5	4	4	4	4	4	3	5	3	3	39	3.	

Variabel Motivasi (X2)

	USIA	JABATAN	DIVISI	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X2	
				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	25 -30 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
3	30-35 tahun	Man. Keuangan	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4
5	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
6	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
7	20-25 tahun	AE	Exhibition	5	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2
8	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
9	20-25 tahun	AE	Exhibition	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1
10	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3
11	20-25 tahun	AE	Exhibition	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
12	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	20-25 tahun	AE	Exhibition	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
15	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2
16	20-25 tahun	AE	Exhibition	1	1	1	4	3	4	3	3	4	4	3
17	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4
18	20-25 tahun	AE	Exhibition	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
19	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3

21	20-25 tahun	AE	Exhibition	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4
22	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2
23	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
24	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
25	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	20-25 tahun	Kepala Gudang	Exhibition	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
28	20-25 tahun	AE	Multimedia	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
29	20-25 tahun	AE	Multimedia	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
30	20-25 tahun	AE	Multimedia	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4
31	20-25 tahun	AE	Multimedia	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
32	20-25 tahun	AE	Multimedia	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4
33	20-25 tahun	printing	Multimedia	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5
34	20-25 tahun	printing	Multimedia	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4
35	20-25 tahun	printing	Multimedia	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
36	25 -30 tahun	printing	Multimedia	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
37	25 -30 tahun	printing	Multimedia	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
38	25 -30 tahun	printing	Multimedia	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	25 -30 tahun	printing	Multimedia	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
40	25 -30 tahun	printing	Multimedia	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
41	25 -30 tahun	printing	Multimedia	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
42	25 -30 tahun	printing	Multimedia	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
43	25 -30 tahun	printing	Multimedia	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4

44	25 -30 tahun	printing	Multimedia	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4
45	25 -30 tahun	SPV Maintanace	Multimedia	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
46	30-35 tahun	SPV Keuangan Multimed	Multimedia	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
47	30-35 tahun	Man. Produksi	Multimedia	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
48	30-35 tahun	Man. Operasional	Multimedia	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
49	30-35 tahun	Man. Produksi	Exibition	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
50	30-35 tahun	Man. Operasional	Exibition	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
51	30-35 tahun	AE	Exibition	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
52	30-35 tahun	AE	Exibition	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
53	30-35 tahun	AE	Exibition	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
54	30-35 tahun	AE	Exibition	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
55	30-35 tahun	SPV Keuangan Exibitio	Exibition	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
56	30-35 tahun	spv. maintenace	Exibition	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		R	
			DIVIS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	TX	
	USIA	JABATAN	I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	2	2	
1	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80.00	4.00
2	25 - 30 tahun	AE	Exhibition	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	52.00	2.60
3	30-35 tahun	Man. Keuangan	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	80.00	4.00
4	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	5	4	5	5	5	5	1	3	4	4	82.00	4.10
5	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	0	81.00	4.05
6	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	0	79.00	3.95
7	20-25 tahun	AE	Exhibition	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	0	55.00	2.75
8	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5	0	69.00	3.45
9	20-25 tahun	AE	Exhibition	1	4	1	1	1	1	1	2	2	5	0	34.00	1.70
10	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	0	68.00	3.40
11	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	2	4	5	5	5	5	4	2	2	0	83.00	4.15
12	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	0	79.00	3.95
13	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	1	4	4	4	4	4	4	3	5	0	77.00	3.85
14	20-25 tahun	AE	Exhibition	2	3	2	2	2	2	2	4	4	5	0	50.00	2.50
15	20-25	AE	Exhibition	2	5	2	3	3	3	3	3	4	5	61	3.	

31	20-25 tahun	AE	Multi media	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	94.00	4.70
32	20-25 tahun	AE	Multi media	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	84.00	4.20
33	20-25 tahun	Printing	Multi media	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	86.00	4.30
34	20-25 tahun	Printing	Multi media	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	81.00	4.05
35	20-25 tahun	Printing	Multi media	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	89.00	4.45
36	25 - 30 tahun	Printing	Multi media	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	88.00	4.40
37	25 - 30 tahun	Printing	Multi media	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	90.00	4.50
38	25 - 30 tahun	Printing	Multi media	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	99.00	4.95
39	25 - 30 tahun	Printing	Multi media	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	90.00	4.50
40	25 - 30 tahun	Printing	Multi media	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	89.00	4.45
41	25 - 30 tahun	Printing	Multi media	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	87.00	4.35
42	25 - 30 tahun	Printing	Multi media	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	91.00	4.55
43	25 - 30 tahun	Printing	Multi media	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	87.00	4.35
44	25 - 30 tahun	Printing	Multi media	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	81.00	4.05
45	25 - 30 tahun	SPV Maintanace	Multi media	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	83.00	4.15
46	30-35 tahun	SPV Keuangan	Multi media	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	91.00	4.55

		Multimed	a												0	5
47	30-35 tahun	Man. Produksi	Multi medi a	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	88 .0 0	4. 4 0
48	30-35 tahun	Man. Operasional	Multi medi a	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	84 .0 0	4. 2 0
49	30-35 tahun	Man. Produksi	Exhibit ion	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	92 .0 0	4. 6 0
50	30-35 tahun	Man. Operasional	Exhibit ion	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	95 .0 0	4. 7 5
51	30-35 tahun	AE	Exhibit ion	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	91 .0 0	4. 5 5
52	30-35 tahun	AE	Exhibit ion	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	93 .0 0	4. 6 5
53	30-35 tahun	AE	Exhibit ion	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	90 .0 0	4. 5 0
54	30-35 tahun	AE	Exhibit ion	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	87 .0 0	4. 3 5
55	30-35 tahun	SPV Keuangan Exhibitio	Exhibit ion	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	93 .0 0	4. 6 5
56	30-35 tahun	spv. maintenace	Exhibit ion	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	94 .0 0	4. 7 0

Variabel Kinerja (Y1)

	USIA	JABATAN	DIVISI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	TY	RY
				1	1	1	1	1	1	1	1		
				1	2	3	4	5	6	7	8		
1	20-25 tahun	AE	Exibitio n	3	3	4	2	4	4	4	4	28. 00	3. 50
2	25 -30 tahun	AE	Exibitio n	4	4	4	3	4	4	4	3	30. 00	3. 75
3	30-35 tahun	Man. Keuangan	Exibitio n	5	4	2	4	4	4	4	3	30. 00	3. 75
4	20-25 tahun	AE	Exibitio n	2	5	4	4	3	3	3	4	28. 00	3. 50
5	20-25 tahun	AE	Exibitio n	5	4	2	3	4	4	4	4	30. 00	3. 75
6	20-25 tahun	AE	Exibitio n	3	2	2	2	4	4	4	2	23. 00	2. 88
7	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	4	3	2	5	5	5	4	32. 00	4. 00
8	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	5	2	3	4	4	4	2	28. 00	3. 50
9	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	4	4	4	2	2	2	2	24. 00	3. 00
10	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	4	3	3	4	4	4	3	29. 00	3. 63
11	20-25 tahun	AE	Exibitio n	5	2	2	3	5	5	5	2	29. 00	3. 63
12	20-25 tahun	AE	Exibitio n	5	3	4	4	4	4	4	4	32. 00	4. 00
13	20-25 tahun	AE	Exibitio n	5	1	2	4	4	4	4	3	27. 00	3. 38
14	20-25 tahun	AE	Exibitio n	3	3	4	2	2	2	2	2	20. 00	2. 50
15	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	5	3	4	3	3	3	4	29. 00	3. 63
16	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	4	3	2	1	1	1	2	18. 00	2. 25
17	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	4	5	2	3	3	3	4	28. 00	3. 50
18	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	2	3	3	5	5	5	3	30. 00	3. 75
19	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	3	4	2	4	4	4	3	28. 00	3. 50
20	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	4	2	4	4	4	4	5	31. 00	3. 88
21	20-25 tahun	AE	Exibitio n	4	4	3	3	2	2	2	3	23. 00	2. 88

22	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	4	4	2	3	3	3	4	26.00	3.25
23	20-25 tahun	AE	Exhibition	5	4	4	4	4	4	4	2	31.00	3.88
24	20-25 tahun	AE	Exhibition	5	3	3	2	4	4	4	3	28.00	3.50
25	20-25 tahun	AE	Exhibition	3	3	2	4	4	4	4	4	28.00	3.50
26	20-25 tahun	AE	Exhibition	4	2	2	3	4	4	4	4	27.00	3.38
27	20-25 tahun	Kepala Gudang	Exhibition	2	2	4	3	3	3	3	3	23.00	2.88
28	20-25 tahun	AE	Multimedia	3	4	3	4	3	3	3	2	25.00	3.13
29	20-25 tahun	AE	Multimedia	2	5	4	4	2	2	2	2	23.00	2.88
30	20-25 tahun	AE	Multimedia	4	4	4	2	4	4	4	3	29.00	3.63
31	20-25 tahun	AE	Multimedia	5	5	5	5	4	4	4	4	36.00	4.50
32	20-25 tahun	AE	Multimedia	3	3	4	5	5	5	5	5	35.00	4.38
33	20-25 tahun	printing	Multimedia	5	5	5	4	5	5	5	5	39.00	4.88
34	20-25 tahun	printing	Multimedia	5	5	4	4	3	3	3	3	30.00	3.75
35	20-25 tahun	printing	Multimedia	5	4	4	4	3	4	3	4	31.00	3.88
36	25 -30 tahun	printing	Multimedia	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5.00
37	25 -30 tahun	printing	Multimedia	5	4	5	4	5	5	5	5	38.00	4.75
38	25 -30 tahun	printing	Multimedia	3	4	4	4	5	5	5	5	35.00	4.38
39	25 -30 tahun	printing	Multimedia	5	5	4	5	4	4	4	4	35.00	4.38
40	25 -30 tahun	printing	Multimedia	4	4	3	4	4	4	4	4	31.00	3.88
41	25 -30 tahun	printing	Multimedia	4	5	5	4	4	4	4	4	34.00	4.25
42	25 -30 tahun	printing	Multimedia	4	4	5	5	5	5	5	5	38.00	4.75
43	25 -30 tahun	printing	Multimedia	5	4	5	4	5	4	4	4	35.00	4.38
44	25 -30 tahun	printing	Multimedia	4	4	4	4	5	4	4	4	33.00	4.13

45	25 -30 tahun	SPV Maintanace	Multimedia	5	5	5	5	5	4	4	4	37.00	4.63
46	30-35 tahun	SPV Keuangan Multimed	Multimedia	5	4	5	4	5	4	5	5	37.00	4.63
47	30-35 tahun	Man. Produksi	Multimedia	4	4	4	5	4	4	5	4	34.00	4.25
48	30-35 tahun	Man. Operasional	Multimedia	4	5	5	4	4	4	4	4	34.00	4.25
49	30-35 tahun	Man. Produksi	Exibition	5	5	5	5	4	4	4	4	36.00	4.50
50	30-35 tahun	Man. Operasional	Exibition	4	4	4	5	5	4	4	4	34.00	4.25
51	30-35 tahun	AE	Exibition	5	4	5	4	5	5	5	5	38.00	4.75
52	30-35 tahun	AE	Exibition	4	4	4	4	4	2	4	2	28.00	3.50
53	30-35 tahun	AE	Exibition	5	4	4	5	5	5	5	5	38.00	4.75
54	30-35 tahun	AE	Exibition	4	4	4	4	4	4	4	4	32.00	4.00
55	30-35 tahun	SPV Keuangan Exibitio	Exibition	4	4	5	4	4	4	4	4	33.00	4.13
56	30-35 tahun	spv. maintenace	Exibition	5	4	4	4	3	3	3	3	29.00	3.63

LAMPIRAN 5:

ANALISIS DESKRIPTIF
VARIABEL

Frequencies

Statistics

		UMUR	JABATAN	DIVISI
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0

Frequency Table

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	33	58.9	58.9	58.9
	25 -30 tahun	11	19.6	19.6	78.6
	30-35 tahun	12	21.5	21.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AE	34	60.7	60.7	60.7
	Kepala Gudang	1	1.8	1.8	62.5
	Man. Keuangan	1	1.8	1.8	64.3
	Man. Operasional	2	3.6	3.6	67.9
	Man. Produksi	2	3.6	3.6	71.4

Printing	12	21.4	21.3	92.9
SPV Keuangan Exhibitio	1	1.8	1.8	94.6
SPV Keuangan Multimed	1	1.8	1.8	96.4
SPV Maintanace	1	1.8	1.8	98.2
spv. Maintenance	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

DIVISI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Exhibition	35	62.5	62.5	62.5
Valid Multimedia	21	37.5	37.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Statistics

	RGK	RM	RDK	RY
N Valid	56	56	56	56
Missing	0	0	0	0

Frequency Table

RGK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.40	1	1.8	1.8	1.8
2.10	1	1.8	1.8	3.6
2.20	3	5.4	5.4	8.9
3.00	2	3.6	3.6	12.5
3.10	2	3.6	3.6	16.1
3.20	1	1.8	1.8	17.9
3.30	1	1.8	1.8	19.6
3.40	1	1.8	1.8	21.4
3.50	1	1.8	1.8	23.2
Valid 3.60	1	1.8	1.8	25.0
3.80	2	3.6	3.6	28.6
3.90	4	7.1	7.1	35.7
4.00	13	23.2	23.2	58.9
4.10	2	3.6	3.6	62.5
4.20	1	1.8	1.8	64.3
4.30	2	3.6	3.6	67.9
4.50	2	3.6	3.6	71.4
4.60	4	7.1	7.1	78.6

4.70	6	10.7	10.7	89.3
4.80	3	5.4	5.4	94.6
4.90	1	1.8	1.8	96.4
5.00	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

RM

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.70	1	1.8	1.8	1.8
2.40	1	1.8	1.8	3.6
2.50	1	1.8	1.8	5.4
2.60	1	1.8	1.8	7.1
2.75	1	1.8	1.8	8.9
3.05	1	1.8	1.8	10.7
3.30	1	1.8	1.8	12.5
3.35	1	1.8	1.8	14.3
3.40	1	1.8	1.8	16.1
3.45	2	3.6	3.6	19.6
Valid 3.50	2	3.6	3.6	23.2
3.55	1	1.8	1.8	25.0
3.60	2	3.6	3.6	28.6
3.75	1	1.8	1.8	30.4
3.85	1	1.8	1.8	32.1
3.95	4	7.1	7.1	39.3
4.00	4	7.1	7.1	46.4
4.05	3	5.4	5.4	51.8
4.10	1	1.8	1.8	53.6
4.15	3	5.4	5.4	58.9
4.20	2	3.6	3.6	62.5

4.30	1	1.8	1.8	64.3
4.35	3	5.4	5.4	69.6
4.40	2	3.6	3.6	73.2
4.45	2	3.6	3.6	76.8
4.50	3	5.4	5.4	82.1
4.55	3	5.4	5.4	87.5
4.60	1	1.8	1.8	89.3
4.65	2	3.6	3.6	92.9
4.70	2	3.6	3.6	96.4
4.75	1	1.8	1.8	98.2
4.95	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

RDK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.60	1	1.8	1.8	1.8
2.80	1	1.8	1.8	3.6
2.90	2	3.6	3.6	7.1
3.10	1	1.8	1.8	8.9
3.20	1	1.8	1.8	10.7
3.40	1	1.8	1.8	12.5
3.50	2	3.6	3.6	16.1
3.60	1	1.8	1.8	17.9
3.70	5	8.9	8.9	26.8
3.80	5	8.9	8.9	35.7
Valid 3.90	5	8.9	8.9	44.6
4.00	3	5.4	5.4	50.0
4.10	3	5.4	5.4	55.4
4.20	3	5.4	5.4	60.7
4.30	2	3.6	3.6	64.3
4.40	2	3.6	3.6	67.9
4.50	4	7.1	7.1	75.0
4.60	2	3.6	3.6	78.6
4.70	3	5.4	5.4	83.9
4.80	1	1.8	1.8	85.7

4.90	4	7.1	7.1	92.9
5.00	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

RY

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.25	1	1.8	1.8	1.8
2.50	1	1.8	1.8	3.6
2.88	4	7.1	7.1	10.7
3.00	1	1.8	1.8	12.5
3.13	1	1.8	1.8	14.3
3.25	1	1.8	1.8	16.1
3.38	2	3.6	3.6	19.6
3.50	8	14.3	14.3	33.9
3.63	5	8.9	8.9	42.9
3.75	5	8.9	8.9	51.8
Valid 3.88	4	7.1	7.1	58.9
4.00	3	5.4	5.4	64.3
4.13	2	3.6	3.6	67.9
4.25	4	7.1	7.1	75.0
4.38	4	7.1	7.1	82.1
4.50	2	3.6	3.6	85.7
4.63	2	3.6	3.6	89.3
4.75	4	7.1	7.1	96.4
4.88	1	1.8	1.8	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0

Total	56	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

LAMPIRAN 6:

PERSEPSI JAWABAN

RESPONDEN

RGK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	1,00-1,79	1	2%
1.40	1	1.8	1.8	1.8	1,80-2,59	4	7%
2.10	1	1.8	1.8	3.6	2,60-3,39	6	10%
2.20	3	5.4	5.4	8.9	3,40-4,19	24	43%
3.00	2	3.6	3.6	12.5	4,20-5,00	21	38%
3.10	2	3.6	3.6	16.1		56	100%
3.20	1	1.8	1.8	17.9			
3.30	1	1.8	1.8	19.6			
3.40	1	1.8	1.8	21.4			
3.50	1	1.8	1.8	23.2			
3.60	1	1.8	1.8	25.0			
3.80	2	3.6	3.6	28.6			
3.90	4	7.1	7.1	35.7			
4.00	13	23.2	23.2	58.9			
4.10	2	3.6	3.6	62.5			
4.20	1	1.8	1.8	64.3			
4.30	2	3.6	3.6	67.9			
4.50	2	3.6	3.6	71.4			
4.60	4	7.1	7.1	78.6			
4.70	6	10.7	10.7	89.3			
4.80	3	5.4	5.4	94.6			
4.90	1	1.8	1.8	96.4			
5.00	2	3.6	3.6	100.0			
Total	56	100.0	100.0				

RM

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	1,00-1,79	1	2%
1.70	1	1.8	1.8	1.8	1,80-2,59	2	4%
2.40	1	1.8	1.8	3.6	2,60-3,39	5	9%
2.50	1	1.8	1.8	5.4	3,40-4,19	25	44%
2.60	1	1.8	1.8	7.1	4,20-5,00	23	41%
2.75	1	1.8	1.8	8.9		56	100%
3.05	1	1.8	1.8	10.7			
3.30	1	1.8	1.8	12.5			
3.35	1	1.8	1.8	14.3			
3.40	1	1.8	1.8	16.1			
3.45	2	3.6	3.6	19.6			
3.50	2	3.6	3.6	23.2			
3.55	1	1.8	1.8	25.0			
3.60	2	3.6	3.6	28.6			
3.75	1	1.8	1.8	30.4			
3.85	1	1.8	1.8	32.1			
3.95	4	7.1	7.1	39.3			
4.00	4	7.1	7.1	46.4			
4.05	3	5.4	5.4	51.8			
4.10	1	1.8	1.8	53.6			
4.15	3	5.4	5.4	58.9			
4.20	2	3.6	3.6	62.5			
4.30	1	1.8	1.8	64.3			
4.35	3	5.4	5.4	69.6			
4.40	2	3.6	3.6	73.2			
4.45	2	3.6	3.6	76.8			
4.50	3	5.4	5.4	82.1			
4.55	3	5.4	5.4	87.5			
4.60	1	1.8	1.8	89.3			
4.65	2	3.6	3.6	92.9			
4.70	2	3.6	3.6	96.4			
4.75	1	1.8	1.8	98.2			
4.95	1	1.8	1.8	100.0			
Total	56	100.0	100.0				

RDK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	1,00-1,79	0	0%
2.60	1	1.8	1.8	1.8	1,80-2,59	0	0%
2.80	1	1.8	1.8	3.6	2,60-3,39	6	10%
2.90	2	3.6	3.6	7.1	3,40-4,19	25	45%
3.10	1	1.8	1.8	8.9	4,20-5,00	25	45%
3.20	1	1.8	1.8	10.7		56	100%
3.40	1	1.8	1.8	12.5			
3.50	2	3.6	3.6	16.1			
3.60	1	1.8	1.8	17.9			
3.70	5	8.9	8.9	26.8			
3.80	5	8.9	8.9	35.7			
3.90	5	8.9	8.9	44.6			
4.00	3	5.4	5.4	50.0			
4.10	3	5.4	5.4	55.4			
4.20	3	5.4	5.4	60.7			
4.30	2	3.6	3.6	64.3			
4.40	2	3.6	3.6	67.9			
4.50	4	7.1	7.1	75.0			
4.60	2	3.6	3.6	78.6			
4.70	3	5.4	5.4	83.9			
4.80	1	1.8	1.8	85.7			
4.90	4	7.1	7.1	92.9			
5.00	4	7.1	7.1	100.0			
Total	56	100.0	100.0				

RY

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	1,00-1,79	0	0%
2.25	1	1.8	1.8	1.8	1,80-2,59	2	4%
2.50	1	1.8	1.8	3.6	2,60-3,39	9	16%
2.88	4	7.1	7.1	10.7	3,40-4,19	27	48%
3.00	1	1.8	1.8	12.5	4,20-5,00	18	32%
3.13	1	1.8	1.8	14.3		56	100%
3.25	1	1.8	1.8	16.1			
3.38	2	3.6	3.6	19.6			
3.50	8	14.3	14.3	33.9			
3.63	5	8.9	8.9	42.9			
3.75	5	8.9	8.9	51.8			
3.88	4	7.1	7.1	58.9			
4.00	3	5.4	5.4	64.3			
4.13	2	3.6	3.6	67.9			
4.25	4	7.1	7.1	75.0			
4.38	4	7.1	7.1	82.1			
4.50	2	3.6	3.6	85.7			
4.63	2	3.6	3.6	89.3			
4.75	4	7.1	7.1	96.4			
4.88	1	1.8	1.8	98.2			
5.00	1	1.8	1.8	100.0			
Total	56	100.0	100.0				

LAMPIRAN 7:

ANALISIS REGRESI

BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.569	3.25436

a. Predictors: (Constant), TDK, TM, TGK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801.830	3	267.277	25.237	.000 ^b
	Residual	550.723	52	10.591		
	Total	1352.554	55			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TDK, TM, TGK

Coefficients^{*}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.982	3.110		1.602	.115
	TGK	.502	.109	.400	4.591	.000
	TM	.384	.133	.213	2.877	.000
	TDK	.380	.122	.466	3.114	.000

a. Dependent Variable: TY