

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

UD. Berkah Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan yang melayani percetakan dan produksi box. UD. Berkah Jaya berlokasi di Jl. Basuki Rahmad (Jambu Gg.2), Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Dalam menunjang kinerjanya ada beberapa bagian operasi antara lain yaitu bagian mesin cetak, bagian mesin potong, bagian mesin plong, bagian pengeleman, dan bagian design yang memiliki tugas masing-masing.

UD. Berkah Jaya memiliki beragam produk berkualitas yang siap bersaing dan selalu mengikuti perkembangan zaman. Selain produk yang berkualitas, harga yang terjangkau tiap produknya mampu membuat UD. Berkah Jaya bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat. Menurut Direktur UD. Berkah Jaya, kualitas produk merupakan pelayanan terbaik bagi konsumen setianya. Sebelum produk keluar untuk dipasarkan, sekali lagi dilakukan proses pengecekan agar produk benar-benar dalam keadaan baik. Disini dapat dilihat bahwa kualitas memang yang utama. UD. Berkah Jaya sangat menjunjung tinggi kepuasan pelanggan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

VISI

Menghasilkan produk printing dan packaging yang terbaik, yang mampu memberikan value bagi setiap customer yang menggunakannya. Serta

berusaha memberikan kepuasan bagi semua langganan dan mitra usaha agar tercipta sinergi bagi kemajuan usaha bersama.

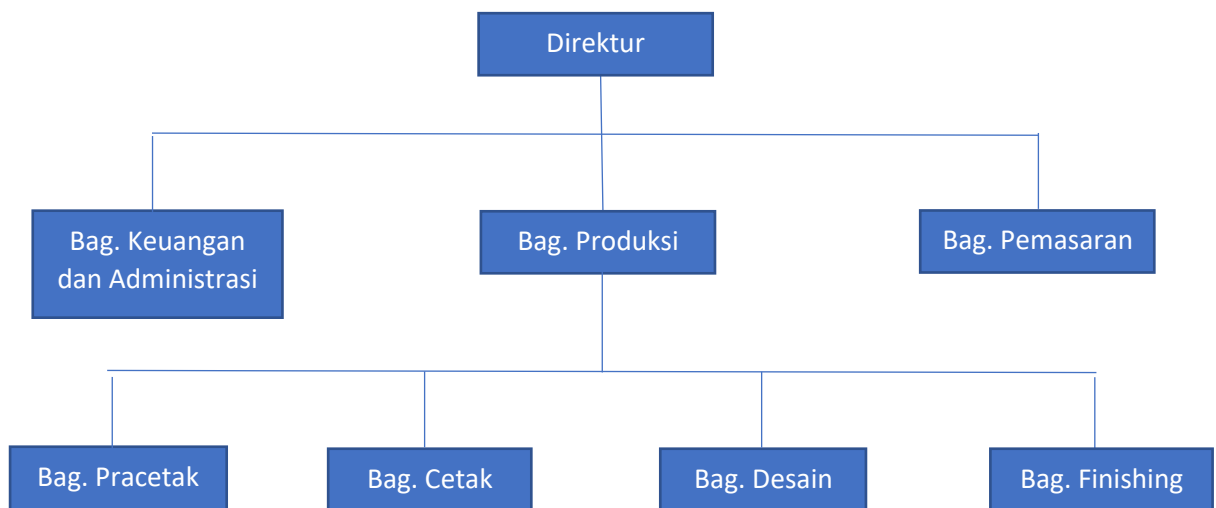
MISI

1. Menghasilkan produk berkualitas dengan harga yang bersaing.
2. Menciptakan image perusahaan yang terbaik, secara internal maupun eksternal.
3. Memberikan hasil sebaik mungkin kepada pelanggan, perusahaan dan karyawan serta lingkungan.
4. Menyediakan solusi printing dan packaging bagi konsumen dengan kualitas dan pelayanan terbaik.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi UD. Berkah Jaya



Sumber: UD. Berkah Jaya

4.1.4 Deskripsi Struktur Organisasi

Dibawah ini merupakan deskripsi atau tugas dari struktur organisasi pada gambar 4.1 diatas, yaitu:

1. Direktur
 - a. Mengimplementasikan visi dan misi
 - b. Menyusun strategi bisnis perusahaan
 - c. Melakukan evaluasi
 - d. Mengawasi situasi bisnis
 - e. Pengambil keputusan
2. Keuangan dan Administrasi
 - a. Merencanakan cash flow perusahaan
 - b. Mencatat penerimaan dan pengeluaran sehari-hari
 - c. Membuat laporan keuangan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan
 - d. Menjalankan fungsi administrasi perusahaan
 - e. Mengkalkulasi orderan
3. Bagian Produksi
 - a. Bertanggungjawab terhadap kualitas, ketepatan waktu, dan kelancaran seluruh kegiatan produksi
 - b. Mengkoordinasi dan mengawasi antara bagian pracetak, cetak dan finishing.
4. Bagian Pemasaran dan Humas
 - a. Merencanakan dan melaksanakan strategi pemasaran
 - b. Bertanggung jawab atas tercapainya target pemasaran

5. Bagian Pracetak
 - a. Bertanggung jawab atas kualitas dan ketepatan waktu dalam menyiapkan setting, desain, film dan master.
6. Bagian cetak
 - a. Bertanggung jawab atas kualitas dan ketepatan waktu hasil cetakan
 - b. Bertanggung jawab atas kebersihan dan kelancaran peralatan cetak yang dipegangnya.
7. Bagian Desain
 - a. Merancang dan membuat desain produk yang akan diproduksi
8. Bagian Finishing
 - a. Bertanggung jawab atas penyelesaian akhir setiap order cetakan, baik pemotongan, pengeplongan, pengeleman, penjilidan maupun pengepakan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Seluruh Karyawan UD. Berkah Jaya yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 35 responden. Untuk penentuan sampel ini, responden dikelompokkan menurut deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Oleh karena itu untuk lebih jelasnya dapat disajikan uraian mengenai deskripsi identitas responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Dari pengumpulan data apabila dilihat dari jenis kelamin responden yaitu karyawan UD. Berkah Jaya dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-Laki	22	63%
Perempuan	13	37%
Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Penelitian yang sudah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dari 35 responden yaitu karyawan UD. Berkah Jaya sebanyak 22 orang atau 63% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 13 orang atau 37% berjenis kelamin perempuan. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki. Hal ini tersebut karena dalam proses produksi percetakan box lebih membutuhkan karyawan laki-laki karena lebih memiliki tenaga yang ekstra dan fisik yang kuat untuk proses bagian cetak, pracetak, finishing. Tetapi masih ada karyawan perempuan dengan jumlah 13 orang atau 37% yang hanya bertugas membantu pekerjaan produksi yang lebih ringan yaitu bagian desain.

b. Umur

Dari pengumpulan data apabila dilihat dari berdasarkan umur responden yaitu karyawan UD. Berkah Jaya dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2**Data Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah Responden	Prosentasi
<22 Tahun	8	23%
22-25 Tahun	13	37%
26-40 Tahun	14	40%
Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Penelitian yang sudah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dari 35 Responden yaitu karyawan UD. Berkah Jaya dapat diketahui bahwa mayoritas jumlah responden berdasarkan umur dapat dilihat paling banyak karyawan pada umur 26-40 tahun sebanyak 14 responden atau 40%. Hal tersebut dapat disimpulkan dan diartikan bahwa responden yang berusia 26-40 dapat lebih mengetahui mengenai tata cara pembuatan produksi box dengan target yang sudah ditentukan, karena percetakan produksi box perlu dengan adanya skill. Sedangkan responden yang berusia 22-25 tahun ada 13 responden atau 37%, hal ini dikarenakan pihak UD. Berkah Jaya ingin menambah karyawan dengan usia yang lebih muda dan niat untuk bekerja, untuk diajarkan proses percetakan box dengan skill yang baik. Dan responden yang berusia <20 tahun ada 8 responden atau 23%, hal ini dikarenakan beberapa remaja yang tidak tamat sekolah sangat membutuhkan pekerjaan juga mendapat pengalaman kerja.

c. Lama Bekerja

Dari pengumpulan data apabila dilihat dari lama bekerja responden yaitu karyawan UD. Berkah Jaya dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Prosentasi
<1 Tahun	12	34%
1-5 Tahun	23	66%
Jumlah	35	100%

Sumber: hasil penelitian yang sudah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dari 35 responden yaitu karyawan UD. Berkah Jaya menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau 34 % lama bekerja selama kurang dari 1 tahun, dan merupakan karyawan baru, dan 23 responden atau 66% lama bekerja selama 1-5 tahun. Hal ini disebabkan karena perusahaan atau pihak UD. Berkah Jaya ingin mempertahankan karyawan yang sudah memiliki banyak pengalaman dan skill yang baik. karena semakin lama masa kerj akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

4.2.2 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif diawali dengan pengumpulan data melalui angket yang telah disebarkan kepada sampel yang sudah ditentukan setelah data terkumpul, maka data tersebut ditabulasi sesuai dengan data dan jawaban para responden . setelah data ditabulasi dan dianalisis lalu dideskripsikan ke masing-masing variabel berdasarkan tanggapan atau jawaban responden terhadap angket yang diterimanya . dengan menggunakan skala pengukuran satu sampai lima (Skala likert) sebagaimana diuraikan di Bab III.

Sebagaimana yang peneliti uraikan pada bab III bahwa analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan frekuensi dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala pengukuran 1s/d 5 atau kata lain dengan kata range (interval) antar skor = 0,8 berdasarkan hasil tersebut, maka skla pengukuran tersebut dapat dipaparkan sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Interpretasi

Interval	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
1,81 – 2,6	Rendah
2,61 – 3,4	Netral/Cukup
3,4 1– 4,2	Tinggi
4,21 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017)

Selanjutnya hasil rekapitulasi jawaban responden tersebut, maka dapat disusun Distribusi Frekuensi masing-masing variabel sebagai berikut:

4.2.2.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

Hasil dari frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing item pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif

ITEM (angket)	Pilihan Jawaban										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	STS = 1	%	TS = 2	%	N = 3	%	S = 4	%	SS = 5	%	
X1.1	0	0	4	11	1	2,9	18	51,4	12	34,3	4,09
X1.2	0	0	0	0	3	8,6	21	60	11	31,4	4,23
X1.3	0	0	0	0	7	20	15	42,9	13	37,1	4,17
X1.4	0	0	0	0	5	14,3	20	37,1	10	28,6	4,14
Rata-rata											4,15

Sumber: data spss diolah peneliti 2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) memiliki total rata-rata 4,15 yang

termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden gaya kepemimpinan transformasional yang ada di UD. Berkah Jaya adalah tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden dengan kriteria tinggi yaitu XI.3 sebesar 4,17, dan XI.4 sebesar 4,14. namun ada jawaban responden dengan kriteria tinggi lebih unggul yaitu pada X1.2. sebesar 4,23. Dari beberapa kriteria jawaban responden tersebut, artinya dengan pernyataan “Perusahaan mampu memberikan motivasi dan inspirasi terhadap karyawan dengan baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa UD. Berkah Jaya memberikan motivasi dan inspirasi sehingga dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik. Sedangkan rata-rata terendah memiliki skor ada pada X1.1 sebesar 4,09 dengan pernyataan “memiliki kemampuan yang bisa dicontoh oleh karyawan“. Hal tersebut menunjukkan bahwa UD. Berkah Jaya memiliki kemampuan yang tidak bisa dicontoh dengan sembarangan.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil dari frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing item pada variabel Disiplin Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 4.6 Dibawah ini:

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin

Kerja

ITEM (angket)	Pilihan Jawaban										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	STS = 1	%	TS = 2	%	N = 3	%	S = 4	%	SS = 5	%	
X2.1	0	0	0	0	5	14,3	21	60	9	25,7	4,11
X2.2	0	0	0	0	3	8,6	21	60	11	31,4	4,23
X2.3	0	0	0	0	4	11,4	21	60	10	28,6	4,17

X2.4	0	0	0	0	3	8,6	20	57,1	12	34,3	4,26
Rata-rata											4,19

Sumber: data spss diolah peneliti 2022

Berdasarkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki total rata-rata 4,19 yang termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden disiplin kerja yang ada di UD. Berkah Jaya adalah tinggi. Hal tersebut di buktikan dengan jawaban responden dengan kriteria tinggi yaitu X2.2 sebesar 4,23, X2.3 sebesar 4,17.. Namun ada jawaban responden dengan kriteria tinggi lebih unggul yaitu X2.4 sebesar 4,26. Dari beberapa kriteria jawaban responden tersebut, artinya memiliki pernyataan “saya mampu memberikan perhatian, mendengarkan keluhan dan mengerti kebutuhan karyawan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa UD. Berkah Jaya dengan adanya perhatian dari pimpinan dan bisa memenuhi kebutuhan karyawan maka dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik dan juga maju untuk UD. Berkah Jaya yang dijalankan saat ini. Sedangkan rata-rata terendah pada X2.1 memiliki skor 4,11 dengan pernyataan “saya hadir di tempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan UD. Berkah Jaya tidak hadir di tempat bekerja dengan tepat waktu sebelum jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Hasil dari frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing item pada variabel kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap variabel Kinerja
Karyawan

ITEM (angket)	Pilihan Jawaban										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	STS = 1	%	TS = 2	%	N = 3	%	S = 4	%	SS = 5	%	
Y.1	0	0	0	0	11	31	18	51,4	6	17,1	3,86
Y.2	0	0	0	0	3	8,6	21	60	11	31,4	4,23
Y.3	0	0	4	11,4	1	2,9	18	51,4	12	34,3	4,09
Y.4	0	0	0	0	0	0	21	60	14	40	4,40
Y.5	0	0	0	0	3	8,6	20	57,1	12	34,3	4,26
Rata-rata											4,16

Sumber: data spss diolah peneliti 2022

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki total rata-rata 4,16 yang termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden Kinerja Karyawan yang ada di UD. Berkah Jaya adalah tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden dengan kriteria tinggi yaitu Y.1 sebesar 3,86, Y.2 sebesar 4,23, Y.3 sebesar 4.09, Y.5 sebesar 4,26. Namun ada jawaban responden dengan kriteria tinggi lebih unggul yaitu Y.4 sebesar 4,40 dengan pernyataan “saya mampu bekerja dengan baik jika mandor saya mengawasi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan UD. Berkah Jaya sudah bekerja dengan baik jika penuh dengan pengawasan mandor tersebut.

4.2.3 Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor dimanipulasi (Sugiyono, 2013). Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.121	1.891		3.237	.003
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.354	.117	.389	3.023	.005
Disiplin Kerja	.526	.131	.517	4.026	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

sumber: data spss diolah peneliti 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa sebagai berikut:

$$Y = 6,121 + 0,354 (X1) + 0,526 (X2)$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai 0,354 pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai signifikan 0,005 mempunyai nilai nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawannya.
2. Nilail 0,526 pada variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai signifikan 0,000 mempunyai nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

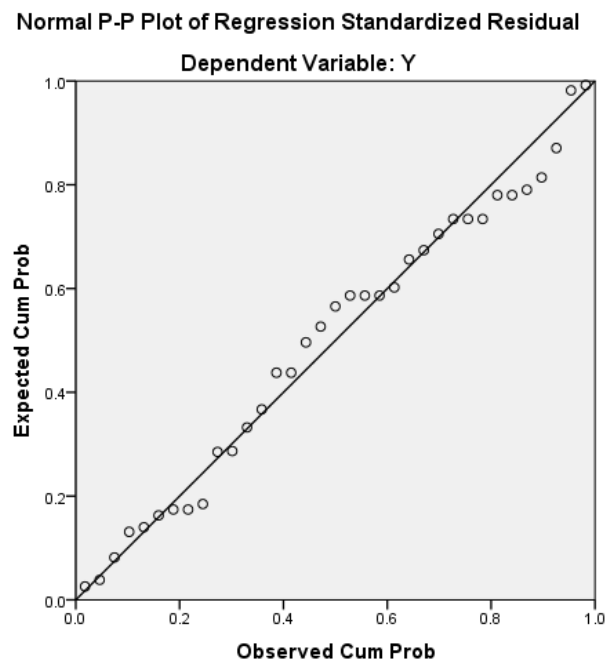
Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya asumsi klasik. Asumsi klasik regresi meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Probability Plot dan Kolmogorov Smirnov. Probability Plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2018). Berikut ini gambar Normal P-Plot of Regression Standardized Residual :

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data SPSS 20 diolah peneliti 2022

Berdasarkan gambar 4.2 diatas terlihat bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, maka data tersebut didistribusikan normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24136695
	Most Extreme Absolute Differences	.093
	Positive	.093
	Negative	-.082
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data SPSS 20 diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikansi Asyp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana hasilnya $> 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel indepeden (bebas). Dengan mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai teloransinya diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.121	1,891		3,237	,003		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,354	,117	,389	3,023	,005	,648	1.544
Disiplin Kerja	,526	,131	,517	4.026	,000	,648	1.544

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS 20 diolah peneliti 2022

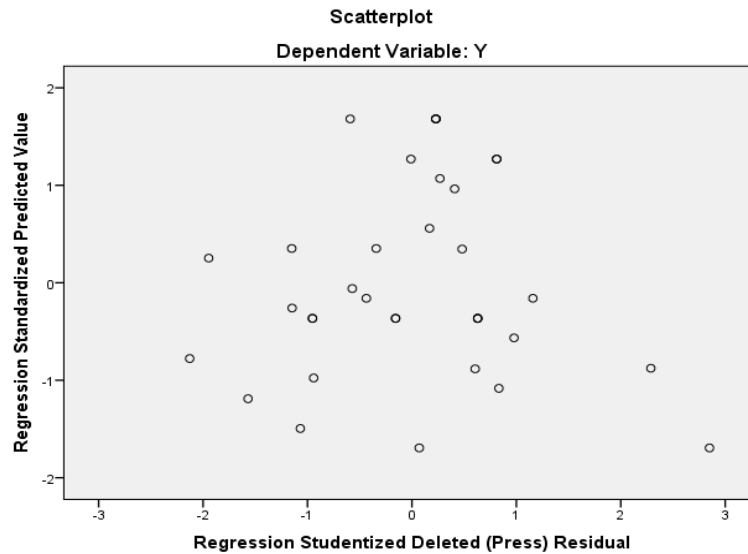
Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini tampak pada tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui dan mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (standardized predicted values) dengan residualnya SRESID (standardized residual). Dengan hasil ang dapat dilihat pada grafik berikut :

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data SPSS 20 diolah peneliti 2022

Grafik diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi tersebut layak digunakan untuk prediksi.

4.2.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dengan model regresi dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Bila terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Berikut hasil uji Dirbin Watson (DW) dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,811 _a	,657	,636	1.280	,657	30.714	2	32	,000	1,412

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS 20 diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, didapatkan nilai durbin Watson sebesar 1,412 dengan (d1) sebesar 1,3433 yang didapat dari hasil jumlah sampel (n=35) dan jumlah variabel bebas (k=2), ini menunjukkan bahwa hasil $du < dw < 4 < du$ adalah $1,5838 < 1,412 < 4 < 1,5838$ (2,4162), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independent (gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja) secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (kinerja karyawan), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6.121	1.891		3.237	.003
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.354	.117	.389	3.023	.005
	Disiplin Kerja	.526	.131	.517	4.026	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data SPSS diolah peneliti 2022

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai t sebesar 0,354 pada taraf sig 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X1 yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t sebesar 0,526 pada taraf sig 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X2 yakni Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

4.2.5.2 UJI R²

Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui keeratan atau sumbangan pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.636	1.280

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja
Sumber: Data SPSS 20 diolah peneliti 2022

Nilai R² sebesar 0,657 artinya kinerja karyawan UD. Berkah Jaya melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sebanyak 65,7 % dan sisanya 34,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan dijelaskan dibawah ini:

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas tampak bahwa penilaian awal penulis tentang gaya kepemimpinan transformasional di UD. Berkah Jaya jauh berbeda dengan hasil penelitian. Dari hasil analisis deskriptif tampak bahwa persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan transformasional di UD. Berkah Jaya masuk dalam kategori baik. Temuan ini berbeda dengan temuan pada awal penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan di UD. Berkah Jaya cenderung buruk. Perbedaan ini dapat dilihat pada saat observasi awal melakukan evaluasi terhadap karyawan UD. Berkah Jaya mengenai jawaban responden bahwa pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan karyawan serta kurang memberikan masukan atau

arahan tentang situasi yang dialami oleh perusahaan. Artinya, perlu adanya peningkatan kepemimpinan UD. Berkah Jaya terutama dalam hal memiliki kepekaan individu terhadap anak buahnya, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan serta mengerti atas kebutuhan karyawan tersebut. Oleh karena itu, pihak UD. Berkah Jaya perlu melakukan perbaikan dalam membimbing serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan motivasi karyawan agar rajin saat bekerja termasuk di dalamnya meningkatkan kehadiran di UD. Berkah Jaya. Hal ini dilakukan untuk memberitahu karyawan bahwa dengan bekerja pada suatu perusahaan, maka diperlukan rasa tanggung jawab yang besar. Dengan demikian jika seluruh dimensi dilakukan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan tersebut. Sehingga terdapat peningkatan perubahan sikap dari jajaran pimpinan di UD. Berkah Jaya yang semula kurang baik namun seiring perjalanan waktu berubah menjadi lebih baik.

Hal ini perlu menjadi perhatian UD. Berkah Jaya karena dari hasil Analisa statistic pada Uji Regresi dan R Square serta Uji Hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang penting bagi kinerja karyawan. Apabila penerapan gaya kepemimpinan transformasional baik dan meningkat, maka hal ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Yosua Ferdian Kurnawan (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah

Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang mengakibatkan suasana kerja menjadi lebih baik, maka kinerja karyawan tersebut akan ikut berpengaruh.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putu Darmawan Putra, Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pimpinan memiliki sikap perhatian terhadap pegawai atau bawahannya yang sangat baik, sehingga para pegawai merasa nyaman dan merasa diperhatikan dalam melakukan pekerjaannya karena dengan perhatian yang diberikan oleh pimpinan memberikan dampak yang sangat besar dalam mencapai target pekerjaan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas tampak bahwa penilaian awal penulis tentang disiplin kerja di UD. Berkah Jaya jauh berbeda dengan hasil penelitian. Dari hasil analisis deskriptif tampak bahwa persepsi karyawan tentang disiplin kerja di UD. Berkah Jaya masuk dalam kategori baik. Temuan ini berbeda dengan temuan pada awal penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja di UD. Berkah Jaya cenderung kurang baik. Perbedaan ini dapat dilihat pada saat observasi awal melakukan evaluasi terhadap karyawan UD. Berkah Jaya mengenai ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan sering mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja

karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Artinya perlu adanya peningkatan kedisiplinan karyawan UD. Berkah Jaya terutama hal kehadiran karena tidak semua karyawan datang ke tempat kerja dengan tepat waktu, serta taat terhadap peraturan kerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan dan tingkat kewaspadaan saat bekerja yang kurang sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak UD. Berkah Jaya telah melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai secara intens , dimulai dari pendataan laporan kehadiran setiap hari, dalam kebijakan dan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan kerja. Sehingga, terdapat peningkatan disiplin kerja mengenai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan SOP perusahaan dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka dapat menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Agar terciptanya disiplin yang baik maka manajemen mendorong atau memotivasi agar para pegawai dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut.

Hal ini perlu menjadi perhatian di UD. Berkah Jaya karena dari hasil Analisa statistic pada Uji Regresi dan R Square serta uji hioptesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang penting bagi kinerja karyawan. Apabila penerapan disiplin kerja baik dan meningkat, maka hal ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos

Indonesia Kantor Cipondoh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pegawai.

Selain itu, Bambang Widjanarko (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kota Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang dimana dalam disiplin yang dilakukan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) belum mengikuti prosedur yang ada, sehingga para karyawan perlu menjaga dan meningkatkan kepatuhan akan peraturan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).