

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1. Hasil Penelitian

1.1.1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Siantar Top Tbk. Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, status pendidikan, dan lama bekerja.

1.1.1.1. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 kelompok jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik jenis kelamin dari 91 responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	65	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	26	28.6	28.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 65 orang (71,4%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (28,6%). Jumlah responden laki-laki lebih dominan

dibandingkan perempuan dikarenakan pada umumnya bagian produksi lebih membutuhkan laki-laki yang memiliki tenaga lebih besar atau kuat dibandingkan perempuan.

1.1.1.2. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	21-30 Tahun	41	45.1	45.1	45.1
	31-40 Tahun	37	40.7	40.7	85.7
	41-50	13	14.3	14.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah usia responden terbesar adalah 21-30 Tahun dengan persentase 45,1% atau sebanyak 41 orang. Sedangkan usia 31-40 tahun sebanyak 37 orang (40,7%), sisanya 13 orang adalah responden berusia 41-50 tahun. Responden berusia 21-40 tahun lebih dominan karena pada usia tersebut adalah usia produktif untuk bekerja.

1.1.1.3. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan status responden dalam penelitian dapat dibedakan menjadi 2 yaitu lajang dan menikah. Berdasarkan status responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Lajang	29	31.9	31.9	31.9
	Menikah	62	68.1	68.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden penelitian ini lebih banyak yang berstatus menikah yaitu sebanyak 62 orang (68,1%) dan sisanya 29 orang belum menikah atau lajang. Hal tersebut dikarenakan PT. Siantar Top Tbk tidak melihat dari status para karyawannya melainkan dilihat dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

1.1.1.4. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden dalam penelitian ini, karakteristik pendidikan responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	64	70.3	70.3	70.3
	S1	27	29.7	29.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden atau karyawan pada PT. Siantar Top Tbk didominasi berpendidikan SMA sebesar 70,3% yaitu 64 orang dan sisanya berpendidikan S1. Hal tersebut karena setelah lulus SMA, karyawan lebih memilih bekerja.

1.1.1.5. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	<2 Tahun	7	7.7	7.7	7.7
	2-5 tahun	42	46.2	46.2	53.8
	>5 Tahun	42	46.2	46.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa karyawan PT Siantar Top Tbk yang dominan dari lamanya bekerja 2-5 tahun dan lebih dari 5 tahun dengan persentase yang sama yaitu 46,2% atau sebanyak 42 orang. Hal tersebut dikarena masih banyak karyawan lama dan karyawan yang baru beberapa tahun bergabung pada perusahaan tersebut.

1.1.2. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis statistic deskriptif penelitian dibuat untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang menggambarkan presepsi atau opini responden atas pernyataan yang diajukan

1.1.2.1. Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1) disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. 6
Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-rata	Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS		
		F	F	F	F	F		
		%	%	%	%	%		
1.	Telling Pimpinan telah memberitahu secara rinci bagaimana tugas dikerjakan pegawai	12	7	14	29	29	3,62	100%
		13,2 %	7,7 %	15,4 %	31,9 %	31,9 %		
2.	Telling Bawahan selalu menunggu instruksi dari pimpinan dalam mengerjakan tugas	6	12	22	20	31	3,64	100%
		6,6 %	13,2 %	24,2 %	22% %	34,1 %		
3.	Telling Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai..	9	18	16	28	20	3,35	100%
		9,9 %	19,8 %	17,6 %	30,8 %	22% %		
4.	Selling Pimpinan telah memberikan nasehat secara lisan kepada pegawai saat tugas diberikan	8	15	21	25	22	3,42	100%
		8,8 %	16,5 %	23,1 %	27,7 %	24,2 %		
5	Selling Pimpinan telah melakukan diskusi dengan pegawai saat tugas diberikan	7	8	22	30	24	3,62	100%
		7,7 %	8,8 %	24,2 %	33, %	26,4 %		
6.	Selling Pemimpin telah menetapkan tujuan dan hasil yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan	6	19	30	22	14	3,21	100%
		6,6 %	20,9 %	33% %	24,2 %	15,4 %		
7.	Participating Pimpinan telah memberikan solusi kepada pegawai atas masalah-masalah yang ada	16	12	21	19	23	3,23	100%
		17,6 %	13,2 %	23,1 %	20,9 %	25,3 %		
8	Participating Pimpinan telah memberikan reward atau penghargaan atas prestasi kerja pegawai	5	15	17	34	20	3,54	100%
		5,5 %	16,5 %	18,7 %	37,4 %	22% %		

9	<i>Deligating</i> Pemimpin telah menyerahkan proses pengambilan keputusan kepada pegawai sesuai jabatan	4	21	27	22	17	3,29	100%
		4,4 %	23,1 %	29,7 %	24,2 %	18,7 %		
10.	<i>Deligating</i> Pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai dengan harapan pimpinan tanpa instruksi yang spesifik dari pimpinan	5	21	25	23	17	3,28	100%
		5,5 %	23,1 %	27,5 %	25,3 %	18,7 %		

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut

1. Pada butir 1 (satu) dengan pernyataan “Pimpinan telah memberitahu secara rinci bagaimana tugas dikerjakan pegawai” dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sama yaitu 29 orang (31,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden selalu diberitahu secara rinci bagaimana tugas dikerjakan oleh atasan
2. Pada butir 2 (dua) dengan pernyataan “Bawahan selalu menunggu instruksi dari pimpinan dalam mengerjakan tugas” dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab sangat setuju yaitu 31 orang (34,1%). Pernyataan ini mendapat nilai rata-rata tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu menunggu intruksi dari atasan sebelum bekerja.
3. Pada butir 3 (tiga) dengan pernyataan “Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 orang (30,8%).

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu mengawasi bawahan dalam bekerja.

4. Pada butir 4 (empat) dengan pernyataan “Pimpinan telah memberikan nasehat secara lisan kepada pegawai saat tugas diberikan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 25 orang (27,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kepada karyawan saat diberi tugas atau pekerjaan.
5. Pada butir 5 (lima) dengan pernyataan “Pimpinan telah melakukan diskusi dengan pegawai saat tugas diberikan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 orang (33%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan melakukan diskusi kepada karyawan saat tugas diberikan.
6. Pada butir 6 (enam) dengan pernyataan “Pemimpin telah menetapkan tujuan dan hasil yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab Ragu-ragu sebanyak 30 orang (33%). Pernyataan ini mendapat nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin terkadang masih tidak atau belum menetapkan tujuan yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan.
7. Pada butir 7 (tujuh) dengan pernyataan “Pimpinan telah memberikan solusi kepada pegawai atas masalah-masalah yang ada” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab sangat

setuju sebanyak 23 orang (25,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin belum mampu memberi solusi dari masalah-masalah yang ada. Sehingga pegawai merasa solusi yang diberikan pemimpin belum sesuai.

8. Pada butir 8 (delapan) dengan pernyataan “Pimpinan telah memberikan reward atau penghargaan atas prestasi kerja pegawai” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 orang (37,4%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberika penghargaan atas prestasi kerja karyawan.
9. Pada buti 9 (Sembilan) dengan pernyataan “Pemimpin telah menyerahkan proses pengambilan keputusan kepada pegawai sesuai jabatan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab ragu-ragu sebanyak 27 orang (29,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak selalu menyerahkan pengambilan keputusan kepada karyawan.
10. Pada butir 10 (sepuluh) “Pegawai dapat mengerakan tugas sesuai dengan harapan pimpinan tanpa instruksi yang spesifik dari pimpinan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (27,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum mampu mengeraka tugas susuai harapan pimpinan tanpa instruksi spesifik dari pimpinan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan dari nilai rata-rata yang terendah yaitu alangkah baiknya Pemimpin lebih dulu menetapkan

tujuan dan hasil yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai target. Menurut Sedarmayanti (2011) *selling* atau menjajakan ialah pimpinan memberikan dorongan berupa target yang harus dicapai karyawan. Dapat disimpulkan juga nilai rata-rata tertinggi yaitu indikator *telling* yang menurut Sedamayanti (2011) bahwa pimpinan selalu memberikan intruksi sebelum pekerjaan atau tugas dimulai.

1.1.2.2. Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 7
Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-rata	Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS		
		F	F	F	F	F		
		%	%	%	%	%		
1.	Kehadiran Karyawan selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke Kantor	13	7	15	31	25	3,52	100%
		14,3 %	7,7 %	16,5 %	34,1 %	27,5 %		
2.	Jam Kerja Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	11	12	22	25	21	3,36	100%
		12,1 %	13,2 %	24,2 %	21,5 %	23,1 %		
3.	Tanggung Jawab Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan	16	21	16	16	22	3,07	100%
		17,6 %	23,1 %	17,6 %	17,6 %	24,2 %		
4.	Tanggung Jawab Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang	10	20	7	33	21	3,38	100%
		11%	22%	7,7	36,3	23,1		

	telah ditetapkan oleh perusahaan			%	%	%		
5	Kepatuhan Karyawan taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin	12	13	12	29	25	3,46	100%
		13,2 %	14,3 %	13,2 %	31,9 %	25,5 %		
6.	Kepatuhan Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin	2	18	34	25	12	3,29	100%
		2,2 %	19,8 %	37,4 %	27,5 %	13,2 %		
7.	Sikap dan Etika Kerja Karyawan merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai	7	21	14	14	35	3,53	100%
		7,7 %	23,1 %	15,4 %	15,4 %	38,5 ,3%		
8	Sikap dan Etika Kerja Pimpinan telah memberikan reward atau penghargaan atas prestasi kerja pegawai	12	14	18	19	28	3,41	100%
		13,2 %	15,4 %	19,8 %	20,9 %	30,8 %		
9	Sikap dan Etika Kerja Karyawan melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya	13	14	20	27	17	3,23	100%
		14,3 %	15,4 %	22% 	29,7 %	18,7 %		
10.	Kinerja Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	9	6	31	25	20	3,45	100%
		9,9 %	6,6 %	34,1 %	27,5 %	22% 		

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut

1. Pada butir 1 (satu) dengan pernyataan “Karyawan selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke Kantor” dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (34,1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan selalu meminta izin ketika tidak masuk

2. Pada butir 2 (dua) dengan pernyataan “Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab sangat setuju yaitu 25 orang (27,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja.
3. Pada butir 3 (tiga) dengan pernyataan “Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (24,2%). Pernyataan ini mendapat nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.
4. Pada butir 4 (empat) dengan pernyataan “Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 orang (36,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan.
5. Pada butir 5 (lima) dengan pernyataan “Karyawan taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 orang (31,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan taat dengan aturan yang ditetapkan pemimpin.
6. Pada butir 6 (enam) dengan pernyataan “Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin” dapat diketahui bahwa

responden mayoritas menjawab Ragu-ragu sebanyak 34 orang (37,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum taat dengan tanggung jawab yang diberikan.

7. Pada butir 7 (tujuh) dengan pernyataan “Karyawan merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (38,5%). Pernyataan ini mendapatkan rata-rata jawaban tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu merapikan peralatan kerja setelah dipakai.
8. Pada butir 8 (delapan) dengan pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (30,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan.
9. Pada butir 9 (Sembilan) dengan pernyataan “Karyawan melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 orang (29,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan tugas sampai selesai setiap harinya.
10. Pada butir 10 (sepuluh) “Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab ragu-ragu sebanyak 31 orang

(34,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum semua bekerja sesuai target yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan dari pernyataan yang mendapat nilai rata-rata terendah ialah karyawan belum bekerja sesuai dengan prosedur. Hal ini termasuk dalam indikator Tanggung Jawab. Menurut Rivai dan Sagala (2009) Tanggung Jawab adalah indikator yang harus diterapkan oleh karyawan agar mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan. Indikator yang mendapat nilai rata-rata tertinggi ialah Sikap dan Etika Kerja yang menurut Rivai dan Sagala (2009) Sikap dan Etika Kerja merupakan perilaku karyawan yang selalu merapikan peralatan setelah digunakan

1.1.2.3. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 8
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-rata	Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS		
		F	F	F	F	F		
		%	%	%	%	%		
1.	Kualitas Kerja Karyawan selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke Kantor	18	9	14	18	32	3,42	100%
		19,8 %	9,9 %	15,4 %	19,8 ,1% %	35,2 %		
2.	Kualitas Kerja Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	15	15	20	24	17	3,14	100%
		16,5 %	16,5 %	22%	26,4 %	18,7 %		

3.	Kualitas Kerja Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan	13	14	21	26	17	3,22	100%
		14,3 %	15,4 %	23,1 %	28,6 %	18,7 %		
4.	Kuantitas Kerja Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	9	7	31	24	20	3,43	100%
		9,9 %	7,7 %	34,1 %	26,4 %	22% %		
5	Kuantitas Kerja Karyawan taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin	9	8	17	28	29	3,66	100%
		9,9 %	8,8 %	18,7 %	30,8 %	31,9 %		
6.	Ketepatan Waktu Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin	12	19	14	31	15	3,20	100%
		13,2 %	20,9 %	15,4 %	34,1 %	16,5 %		
7.	Ketepatan Waktu Karyawan merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai	9	13	19	32	18	3,41	100%
		9,9 %	14,3 %	20,9 %	35,2 %	19,8 %		
8	Efektivitas Pimpinan telah memberikan reward atau penghargaan atas prestasi kerja pegawai	8	15	21	25	22	3,42	100%
		8,8 %	16,5 %	23,1 %	27,5 %	24,2 %		
9	Efektivitas Karyawan melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya	7	8	22	30	24	3,62	100%
		8,8 %	8,8 %	24,2 %	33% %	26,6 %		
10.	Komitmen Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	6	19	30	22	14	3,21	100%
		6,6 %	20,9 %	33% %	24,2 %	15,4 %		

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut

1. Pada butir 1 (satu) dengan pernyataan “Kualitas hasil kerja karyawan dinilai baik oleh atasan” dapat diketahui mayoritas responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (35,1%). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan dinilai baik oleh atasan.

2. Pada butir 2 (dua) dengan pernyataan “Kualitas hasil kerja karyawan memuaskan sebab karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan” dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab setuju yaitu 24 orang (26,4%). Pernyataan ini mendapatkan rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan belum memuaskan karena karyawan tidak paham tentang pekerjaannya.
3. Pada butir 3 (tiga) dengan pernyataan “Kualitas hasil pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (28,6%). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.
4. Pada butir 4 (empat) dengan pernyataan “Karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab ragu-ragu sebanyak 31 orang (34,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum semuanya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan.

5. Pada butir 5 (lima) dengan pernyataan “Kuantitas hasil kerja yang karyawan selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (31,9%). Pernyataan ini mendapat rata-rata jawaban tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan rencana kerja
6. Pada butir 6 (enam) dengan pernyataan “Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 orang (34,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
7. Pada butir 7 (tujuh) dengan pernyataan “Karyawan tidak mau menyianyikan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 orang (35,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menyia-nyikan waktu dalam mengerjakan tugasnya.
8. Pada butir 8 (delapan) dengan pernyataan “Karyawan merasa puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 25 orang (27,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas ketika mengerjakan tugas dengan maksimal.
9. Pada butir 9 (Sembilan) dengan pernyataan “Karyawan berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan” dapat diketahui

bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 orang (33%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan

10. Pada butir 10 (sepuluh) “Karyawan berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja” dapat diketahui bahwa responden mayoritas menjawab ragu -ragu sebanyak 30 orang (33%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan berdasarkan rata-rata jawaban terendah bahwa karyawan masih belum telah ditetapkan sehingga hasilnya produksi masih belum memuaskan. Hal ini termasuk indikator kualitas kerja, menurut Prabu Mangkunegara (2013) kualitas kerja harus dicapai oleh karyawan agar kinerjanya semakin baik. Dan dapat disimpulkan juga indikator yang mendapat nilai rata-rata tertinggi ialah kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan rencana kerja sebelumnya. Menurut Prabu Mangkunegara (2013) kuantitas kerja merupakan suatu keharusan yang dicapai karyawan agar target perusahaan tercapai.

1.1.3. Uji Asumsi Klasik

1.1.3.1. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan ialah uji *Kolmogorov-*

Smirnov dengan melihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yang dihasilkan.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		91
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.31269599
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.075
	<i>Positive</i>	.075
	<i>Negative</i>	-.073
<i>Test Statistic</i>		.075
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 berarti data berdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil pengujian statistic yang dilakukan dan didapat *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 maka nilai 0,200 > 0,05 dan disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

1.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian model regresi yang diperoleh menunjukkan nilai-nilai dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	-.529	1.507		-.351	.726		
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.665	.067	.609	9.857	.000	.401	2.494
	Disiplin Kerja	.340	.056	.375	6.067	.000	.401	2.494
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1) sebesar 2,494 dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,494. Hal ini berarti nilai VIF dari tiap variabel tidak lebih dari 10. Nilai *Tolerance* variabel X1 sebesar 0,401 dan Variabel X2 sebesar 0,401 artinya kedua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel independen dan data penelitian dapat analisis lebih lanjut.

1.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistic. Uji statistic yang dipilih adalah uji *Glejser*

Tabel 4. 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	4.653	.855		5.446 .000
	Gaya Kepemimpinan Situasional	-.012	.038	-.051	-.318 .751

	Disiplin Kerja	-.047	.032	-.238	-1.470	.145
a. <i>Dependent Variable: Abs_Res</i>						

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil uji *Glejser* pada variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin kerja dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1) sebesar 0,751 dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,145 artinya nilai tersebut lebih beasar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

1.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	-.529	1.507		-.351	.726		
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.665	.067	.609	9.857	.000	.401	2.494
	Disiplin Kerja	.340	.056	.375	6.067	.000	.401	2.494
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>								

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = - 0,529 + 0,665 X1 + 0,340 X2 + e$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara linear. Berdasarkan data di atas maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Konstanta = - 0,529. Konstanta sebesar -0,529 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan variabel Disiplin Kerja sama dengan nol (0) maka Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 0,529.
2. Nilai koefisien $X1 = 0,665$. Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Maka apabila variabel Gaya Kepemimpinan Situasional naik 1 satuan, maka variabel dependen Kinerja Karyawan akan meningkat 0,665 dan begitu sebaliknya.
3. Nilai koefisien $X2 = 0,340$. Disiplin Kerja memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Maka apabila variabel Disiplin Kerja naik 1 satuan, maka variabel dependen Kinerja Karyawan akan meningkat 0,340 dan begitu sebaliknya.

1.1.5. Uji Hipotesis

1.1.5.1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. 13
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.529	1.507		-.351	.726		
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.665	.067	.609	9.857	.000	.401	2.494
	Disiplin Kerja	.340	.056	.375	6.067	.000	.401	2.494

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

Hasil uji t pada tabel datas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan situasional sebesar 9,857 dan signifikansi 0,000. Hipotesis (H1) diterima karena t hitung > t tabel (9,857 > 1,987). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Siantar Top Inonesia Tbk
2. Nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 6,067 dan signifikansi 0,000. Hipotesis (H2) diterima karena t hitung > t tabel (6,067 > 1,987). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top Inonesia Tbk

1.1.5.2.Uji Simultan

Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel *Anova* nilai F dari output. Berikut adalah hasil uji F.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6341.333	2	3170.667	282.506	.000 ^b
	Residual	987.656	88	11.223		
	Total	7328.989	90			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional						

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 91 responden, dengan $df\ 1 = 2\ (3 - 1)$ dan $df\ 2 = 88\ (91 - 3)$ dengan tingkat signifikansi 5%. Sehingga didapat f tabel sebesar 3,10. Hasil uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 282.506 dengan Sig, .000. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa F hitung $>$ F tabel ($282,506 > 3,10$). Dari analisis dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H_3) diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Siantar Top Tbk.

1.1.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Dari pengujian koefisien determinasi dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.930 ^a	.865	.862	3.350	1.947
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Hasil perhitungan regresi dalam pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,862. Hal ini berarti 86,2% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja, sedangkan 13,8 % variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2. Pembahasan

1.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situaslional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi gambaran bahwa gaya kepemimpinan situasional dapat membuat kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk meningkat. Apabila pimpinan dapat memberikan gaya kepemimpinan situasional yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka karyawan PT Siantar Top Tbk akan merasa aman dan nyaman saat bekerja dan hal ini pastinya akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan. Dengan memiliki gaya kepemimpinan situasional yang sesuai harapan karyawan maka karyawan akan lebih focus ketika bekerja, hal ini disebabkan pimpinan mampu memahami situasi karyawan dan hal ini akan membuat kinerja karyawan meningkat secara optimal. Menurut karyawan pemimpin selalu memberikan intruksi sebelum merekan

mengerjakan tugas. Namun pemimpin masih belum mampu memberikan solusi atas masalah-masalah dalam pekerjaan kepada pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan situasional menurut Sukiyat (2019) antara lain Kepribadian (personality); Harapan dan perilaku atasan; Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan; Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya kepemimpinan; Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan; Harapan dan perilaku rekan. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional perlu mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena dengan memberikan gaya kepemimpinan situasional yang sesuai dengan diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan lebih fokus ketika sedang bekerja dan hal ini tidak hanya akan berdampak baik untuk karyawan, tetapi juga untuk perusahaan dan atasan.

Hipotesis yang dirumuskan diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susanty & Baskoro (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian gaya kepemimpinan situasional yang diterima oleh karyawan PT. Siantar Top Tbk sesuai apa yang diharapkan karyawan maka secara otomatis

karyawan akan merasa lebih tenang dalam bekerja dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi gambaran bahwa disiplin kerja dapat membuat kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk meningkat.

Berdasarkan hasil diatas dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan dari PT. Siantar Top Tbk yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja sesuai waktu yang ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, menunjukkan sikap yang professional, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan PT. Siantar Top masih belum memiliki kepatuhan terhadap standar prosedur kerja saat mengerjakan tugas. Hal ini perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi. Namun tanggung jawab karyawan sudah baik karena merapikan peralatan kerja setelah digunakan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hipotesis yang dirumuskan diterima, hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wales & Mandey (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

1.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk. Hal ini memberi gambaran bahwa gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk dimana dengan memberikan gaya kepemimpinan situasional yang sesuai dengan harapan karyawan dan karyawan meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Hipotesis diterima, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Suryani & Irawan (2018) yang menyatakan bahwa gaya pemimpin situasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

