

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Mandiri Abadi Jepara adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak Tahun 2007 dan didirikan oleh bapak Nyatnyono yang bergerak pada bidang furniture dan solid wood. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam peralatan rumah tangga maupun perkantoran. Produk yang dihasilkan di perusahaan ini tidak untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri saja namun untuk memenuhi kebutuhan luar negeri (export), dikarenakan masalah harga jual yang lebih baik dan permintaan yang berkelanjutan maka untuk itu perusahaan ini lebih mengutamakan produk export (luar negeri).

Produk yang di produksi tentunya mengutamakan kualitas yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan esport (luar negeri). Namun pada tahun 2010 bapak Nyatnyono menetapkan perusahaannya bergerak full furniture dan mulai meninggalkan solid wood, karena adanya permintaan untuk solid wood tidak berkelanjutan ditambah produk full furniture lebih menjajikan dari pada produk solid wood, karena permintaan export yang semakin tinggi untuk produk full furniture maka Bapak Nyatnyono selaku pendirinya memutuskan untuk lebih memilih memproduksi dibidang full furniture.

Adapun produk - produk yang diproduksi CV. Mandiri Abadi Jepara antara lain kursi, meja, almari, ranjang tidur dan lain-lainnya. Produk yang dihasilkan telah di export ke beberapa luar negeri antara lain ke Eropa, Asia dan Amerika.

4.1.2. Deskripsi Bisnis

CV. Mandiri Abadi Jepara memproduksi produk furniture untuk memenuhi kebutuhan export diantaranya adalah kursi, meja, almari dan ranjang tidur yang disesuaikan dengan kebutuhan serta permintaan export.

4.1.3. Visi dan Misi

1. Visi

Menciptakan produk furniture yang unggul dan menjadi supliyer serta produsen yang berkualitas, inovatif serta mampu menghadapi persaingan di pasar global.

2. Misi

1. Membangun individu yang profesional.
2. Memproduksi produk furniture yang inovatif serta berkualitas.
3. Meningkatkan hasil export.
4. Meningkatkan kerjasamadengan buyer dan kesejahteraan karyawan.

4.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi CV. Mandiri Abadi Jepara dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan karakteristik karyawan dimasa yang akan datang. Karakteristik atau identitas responden ini berdasarkan presentasi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama kerja pada karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara.

4.2.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	56	69,14%
Perempuan	25	30,86%
Total	81	100%

Lampiran : 3.1 Uji Deskripsi Responden

Berdasarkan table 4.1 diperoleh hasil bahwa karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara yang menjadi responden dalam penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang (69,14%), sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (30,86%).

4.2.2. Usia Responden

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4. 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Umur (Th)	Frekuensi	Presentase
20 Th -35 Th	53	65,43%
>35 Th	28	34,57%
Total	81	100%

Lampiran : 3.1 Uji Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.2, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki karakteristik umur sekitar 20 th – 35

tersebut sebanyak 53 orang (65,43%) dan karyawan yang memiliki umur >35 tahun sebanyak 28 orang (34,57%). Hasil karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Mandiri Abadi Jepara paling banyak berumur sekitar 20 th – 35 th karena pada masa itu masa produktif seseorang masih semangat bekerja dan berkarya.

4.2.3. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	23	28,39%
SMA/SMK	58	71,61%
Total	81	100%

Lampiran : 3.1 Uji Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.3, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki status pendidikan terakhir SMA/ SMK sebanyak 58 orang (71,61%) dan karyawan yang memiliki status pendidikan terakhir SMP sebanyak 23 orang (28,39%). Hasil karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Mandiri Abadi Jepara paling banyak lulusan SMA/SMK/MA.

4.2.4. Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja sebagai berikut

Tabel 4. 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	32	39,51%
> 5 tahun	49	60,49%
Total	81	100%

Lampiran : 3.1 Uji Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.4, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara yang menjadisampeldalam penelitian ini memiliki pengalaman bekerja di perusahaan selama > 5 tahun sebanyak 49 orang (60,49%). Sedangkan, karyawan yang memiliki pengalaman lama bekerja di perusahaan selama 1-5 tahun sebanyak 32 tahun (39,51%). Hal ini menunjukkan bahwa peneliti mengambil sampel responden yang memiliki pengalaman kerja yang lama dan berpengalaman di CV. Mandiri Abadi Jepara.

4.3. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Reward (X1), Sanksi (X2), Motivasi (X3), Kepemimpinan (X4) dan Disiplin Kerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk jawaban responden dengan skor tertinggi tiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor terendah tiap butir pertanyaan adalah 1.

4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Reward Kerja (X1)

Indikator-indikator dari variabel Reward Kerja (X1) terbagi atas 3 indikator yaitu Pekerjaan itu sendiri merupakan karakteristik pekerjaan yang dimiliki, Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel reward kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Distribusi Jawaban Responden Tentang Reward Kerja

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
RK1	26	32,1	42	51,9	13	16,0	0	0	0	0	337	4,16
RK2	9	11,1	64	79,9	8	9,9	0	0	0	0	325	4,01
RK3	9	11,1	50	61,7	22	27,2	0	0	0	0	311	3,84

Lampiran : 3.2 Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.5, diperoleh persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi yaitu indikator 1 sebesar 4,16 dengan pertanyaan yang berbunyi “Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya.”

Faktor yang sangat mempengaruhi reward terhadap disiplin kerja adalah Pekerjaan itu sendiri adalah karakteristik pekerjaan yang dimiliki.. Ketika Gaji yang diterima dari perusahaan sesuai beban pekerjaannya, maka akan berdampak meningkatnya disiplin kerja di perusahaan.

4.3.2. Distribusi Jawaban Responden Saksi Kerja (X2)

Indikator-indikator dari variabel Sanksi Kerja (X2) terbagi atas 4 indikator yaitu upaya usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, dengan adanya

hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan kembali, hukuman harus diberikan dengan adanya penjelasan. Hukuman akan segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel sanksi kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Distribusi Jawaban Responden Tentang Sanksi Kerja

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
SK1	15	18,5	41	50,6	20	24,7	5	6,2	0	0	309	3,81
SK2	18	22,2	38	46,9	20	24,7	5	6,2	0	0	312	3,85
SK3	42	51,9	24	29,6	15	18,5	0	0	0	0	351	4,33
SK4	33	40,7	48	59,3	0	0	0	0	0	0	357	4,41

Lampiran : 3.2 Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.6, diperoleh persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi yaitu indikator 4 sebesar 4,41 dengan pertanyaan yang berbunyi “Karyawan langsung mendapat hukuman ketika terbukti melakukan kesalahan.”

Faktor yang sangat mempengaruhi sanksi terhadap disiplin kerja adalah Hukuman akan segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Ketika seorang karyawan terbukti melakukan kesalahan, karyawan langsung mendapat hukuman. Sanksi yang tegas sehingga mampu berdampak meningkatnya disiplin kerja di perusahaan.

4.3.3. Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X3)

Indikator-indikator dari variabel Motivasi Kerja (X3) terbagi atas 7 indikator yaitu Target Kerja, Kualitas Kerja, Tanggung Jawab, Resiko,

Komunikasi, Persahabatan dan Pemimpin. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Distribusi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
MK1	16	19,8	38	46,9	27	33,3	0	0	0	0	313	3,86
MK2	28	34,6	27	33,3	26	32,1	0	0	0	0	326	4,02
MK3	16	19,8	36	44,4	29	35,8	0	0	0	0	311	3,84
MK4	27	33,3	38	46,9	16	19,8	0	0	0	0	335	4,14
MK5	25	30,9	44	54,3	12	14,8	0	0	0	0	337	4,16
MK6	15	18,5	41	50,6	20	24,7	5	6,2	0	0	309	3,81
MK7	18	22,2	38	46,9	20	24,7	5	6,2	0	0	312	3,85

Lampiran : 3.2 Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.7, diperoleh persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi yaitu indikator 5 sebesar 4,16 dengan pertanyaan yang berbunyi “ Saya mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja orang lain.”

Faktor yang sangat mempengaruhi motivasi terhadap disiplin kerja adalah kebutuhan Komunikasi . Ketika komunikasi yang baik antar karyawan saling memotivasi yang dirasakan karyawan maka akan menimbulkan semangat kerja yang berdampak pada meningkatnya disiplin kerja.

4.3.4. Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan Kerja(X4)

Indikator-indikator dari variabel Kepemimpinan Kerja (X4) terbagi atas 4 indikator yaitu inovator, komunikator, motivator dan kontroler. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kepemimpinan kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 8

Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Kerja

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
KK1	17	21,0	44	54,3	20	24,7	0	0	0	0	321	3,96
KK2	22	27,2	43	53,1	16	19,8	0	0	0	0	330	4,07
KK3	16	19,8	50	61,7	15	18,5	0	0	0	0	325	4,01
KK4	18	22,2	56	69,1	7	8,6	0	0	0	0	335	4,14

Lampiran : 3.2 Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi yaitu indikator 4 sebesar 4,14 dengan pertanyaan yang berbunyi “ Pemimpin memiliki ketegasan dalam menghadapi bawahan.”

Faktor yang sangat mempengaruhi kepemimpinan adalah kontroler yaitu ketika Kemampuan pemimpin dalam melakukan pengawasan serta ketegasan terhadap kedisiplinan karyawan akan berdampak meningkatnya disiplin kerja di perusahaan.

4.3.5. Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja (Y)

Indikator-indikator dari variabel Disiplin Kerja (Y) terbagi atas 4 indikator yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan organisasi dan Instansi, Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan Taat terhadap peraturan lainnya di dalam organisasi/instansi. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 9

Distribusi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
DK1	14	17,3	51	63,0	16	19,8	0	0	0	0	322	3,98
DK2	18	22,2	38	46,9	20	24,7	5	6,2	0	0	312	3,85
DK3	33	40,7	48	59,3	0	0	0	0	0	0	357	4,41

DK4	15	18,5	41	50,6	20	24,7	5	6,2	0	0	309	3,81
-----	----	------	----	------	----	------	---	-----	---	---	-----	------

Lampiran : 3.2 Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.9, diperoleh persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi yaitu indikator 3 sebesar 4,41 dengan pertanyaan yang berbunyi “ Saya lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan.”

Faktor yang sangat mempengaruhi disiplin kerja adalah Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja yaitu lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan akan berdampak meningkatnya disiplin kerja di perusahaan.

4.4. Uji Instrumen

1.4.1. Uji Validitas

Uji validasi merupakan pengujian dari penetapan instrument pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga tidak diragukan sebagai alat pengumpul data yang akurat dan terpercaya. Uji validasi dapat dikatakan valid sebagai instrument penelitian apabila koefisien korelasi yang dihasilkan (*r* hitung) lebih besar dari *r* tabel dan bernilai positif, pada tingkat kepercayaan 95% atau toleransi kesalahan 5% (0,05).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25.00. Syarat minimum agar dianggap memenuhi syarat bahwa item kuesioner penelitian valid adalah kalau $r > r$ tabel, sehingga item soal dianggap valid jika memiliki nilai *r* lebih besar dari *r* tabel dan signifikansi < 0.05 . Pada penelitian ini dilakukan uji validitas kepada 81 sampel penelitian. *r* tabel untuk $N=81$ adalah 0.218 sehingga item soal dikatakan valid jika nilai *r* hitungny lebih besar dari 0.218, Sedangkan uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat

dipercayaapabiladigunakansebagaialatpengumpul data karenainstrumenttersebut sudah baik (Arikunto, 2006:154).

Hasil uji validitas dengan korelasi produk moment untuk variabel sanksi (X1) sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil uji validitas untuk variabel reward

Item pertanyaan	R hitung	R tabel ($\alpha=5\%$, $df=81$)	Keterangan
1	0,611	0,218	Valid
2	0,818	0,218	Valid
3	0,778	0,218	Valid

Lampiran: 3.3 Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 4.10 untuk uji validitas pada variabel reward(X1) yang terdiri dari 3 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R hitung (R pearson) lebih besar dari R tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=81$ yaitu 0.218 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel reward adalah valid.

Hasil uji validitas dengan korelasi produk momen untuk variabel sanksi (X2) sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil uji validitas untuk variabel sanksi

Item pertanyaan	R hitung	R tabel ($\alpha=5\%$, $df=81$)	Keterangan
1	0,899	0,218	Valid
2	0,898	0,218	Valid
3	0,701	0,218	Valid
4	0,477	0,218	Valid

Lampiran: 3.3 Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabale 4.11 untuk uji validitas pada variabel sanksi (X2) yang terdiri dari 4 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r hitung (r pearson) lebih besar dari r tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=81$ yaitu 0.218 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel sanksi adalah valid.

Hasil uji validitas dengan korelasi produk momen untuk variabel motivasi (X3) sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil uji validitas untuk variabel motivasi

Item pertanyaan	R hitung	R tabel ($\alpha=5\%$, $df=81$)	keterangan
1	0,689	0,218	Valid
2	0,740	0,218	Valid
3	0,685	0,218	Valid
4	0,719	0,218	Valid
5	0,298	0,218	Valid
6	0,627	0,218	Valid
7	0,640	0,218	Valid

Lampiran: 3.3 Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabale 4.12 untuk uji validitas pada variabel motivasi (X3) yang terdiri dari 7 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R hitung (R pearson) lebih besar dari R tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=81$ yaitu 0,218 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel motivasi adalah valid.

Hasil uji validitas dengan korelasi produk momen untuk variabel kepemimpinan (X4) sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan

Item pertanyaan	R hitung	R tabel ($\alpha=5\%,df=81$)	keterangan
1	0,840	0,218	Valid
2	0,770	0,218	Valid
3	0,773	0,218	Valid
4	0,625	0,218	Valid

Lampiran: 3.3 Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabale 4.13 untuk uji validitas pada variabel kepemimpinan (X4) yang terdiri dari 4 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R hitung (R pearson) lebih besar dari R tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=81$ yaitu 0,218 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel kepemimpinan adalah valid.

Hasil uji validitas dengan korelasi produk momen untuk variabel disiplin kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja

Item pertanyaan	R hitung	R tabel ($\alpha=5\%$, $df=81$)	keterangan
1	0,425	0,218	Valid
2	0,911	0,218	Valid
3	0,440	0,218	Valid
4	0,907	0,218	Valid

Lampiran: 3.3 Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabale 4.14 untuk uji validitas pada variabel disiplin kerja(Y) yang terdiri dari 4 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r hitung (r pearson) lebih besar dari r tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=81$ yaitu 0,218 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel disiplin kerja adalah valid.

1.4.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian terhadap instrument penelitian untuk mengetahui kendala dan konsistensi alat ukur (Reliable) pada koefisien korelasi yang dilakukan pengukuran ulang. Suatu angket dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan cara membandingkan koefisien alpha (cronbach's alpha). Suatu koefisien dikatakan reliable apabila mempunyai alpha lebih dari 0,6 (sekar, 2006).

Tabel 4. 15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach's Alpha	Keterangan
Reward	0,622	Reliabel
Sanksi	0,758	Reliabel
Motivasi	0,750	Reliabel
Kepemimpinan	0,749	Reliabel
Disiplin Kerja	0,658	Reliabel

Lampiran: 3.4 Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.15 diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yaitu reward, sanksi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

4.5. Hasil Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Uji prasyarat analisis atau sering disebut uji asumsi klasik merupakan uji yang harus terpenuhi sebelum melakukan uji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinieritas harus terpenuhi.

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2010). Dalam penelitian ini

uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS. Hipotesis dalam uji normalitas sebagai berikut:

H_0 : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_a : Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian: H_0 diterima jika Asymp. Sig. $> \alpha$ (0,05)

H_0 ditolak jika Asymp. Sig. $< \alpha$ (0,05)

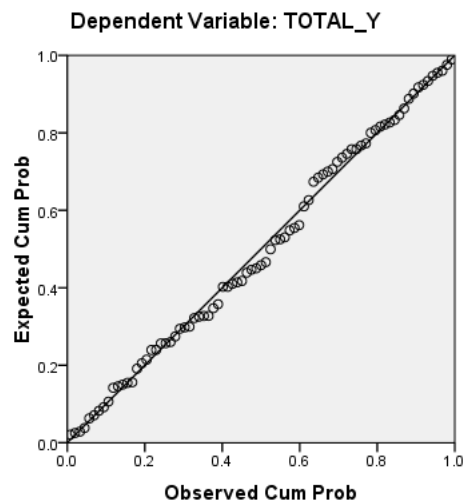
Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^a	Mean	160.493.827
	Std. Deviation	183.783.430
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.100
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)		.244
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran : 3.5 Uji Asumsi Normalitas

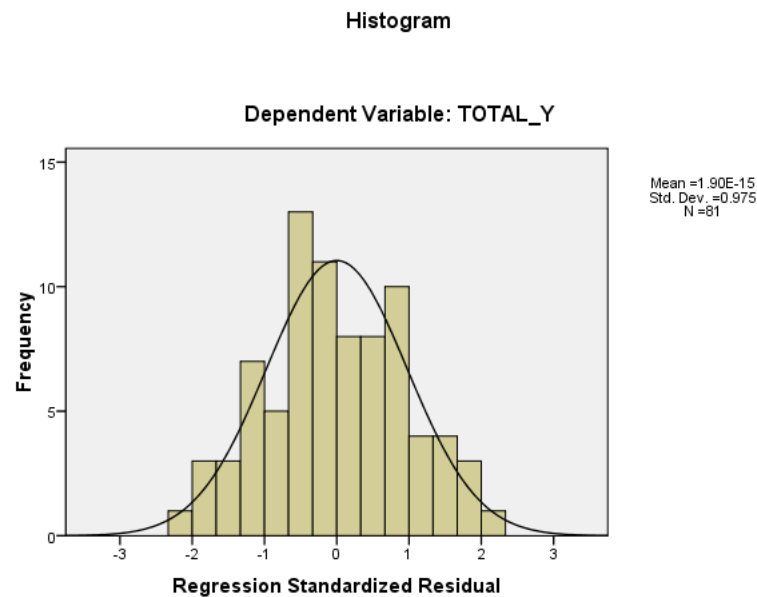
Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,294. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima yang berarti data dalam penelitian berdistribusi normal (Uji asumsi normalitas terpenuhi).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 1 Grafik Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan normal probability plot, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka untuk itu model regresi memenuhi asumsi normalitas.

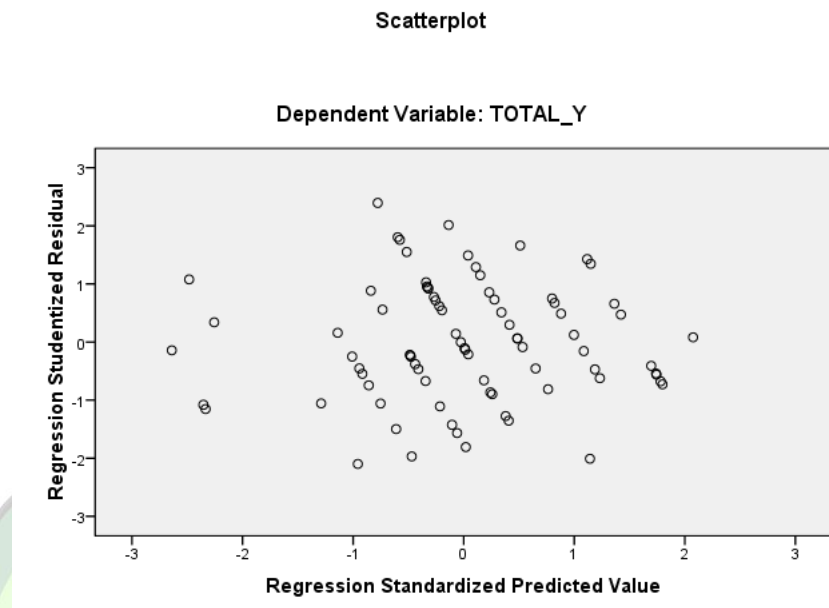


Gambar 4. 2Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 grafik histogram terlihat bahwa distribusi memebentuk lonceng. Hal ini secara subyektif penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data residual regresi berdistribusi normal.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Jika data menyebarkan sumbu x dan y dan tidak membentuk pola maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik 4.3.



Gambar 4. 3 Uji Heteroskedasitas

4.5.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian adanya multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* pada masing-masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF nya lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.901	.402		4.724	.000		
Reward	.245	.090	.192	2.736	.008	.955	1.047
Sanksi	.679	.035	.776	19.482	.000	.758	1.319
Motivasi	.123	.023	.210	5.269	.000	.758	1.319
Kepemimpinan	.303	.303	.295	8.272	.000	.947	1.055

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran : 3.5 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel

4.17 diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memperoleh nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10 , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas.

4.6. Model Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dari perhitungan SPSS diperoleh model persamaan regresi untuk pengaruh variabel independent yaitu Reward (X1), Sanksi (X2), Motivasi (X3), Kepemimpinan terhadap variabel dependent yaitu Disiplin Kerja (Y) pada karyawan CV.Mandiri Abadi Jebara sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.901	.402		4.724	.000
Reward	.245	.090	.192	2.736	.008
Sanksi	.679	.035	.776	19.482	.000
Motivasi	.123	.023	.210	5.269	.000
Kepemimpinan	.303	.303	.295	8.272	.000

Lampiran : 3.5 Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda, diperoleh konstanta (a) sebesar 1,901, koefisien regresi untuk variabel reward (b1) sebesar 0,245, koefisien regresi untuk variabel sanksi (b2) sebesar 0,679, koefisien regresi untuk variabel motivasi (b3) sebesar 0,123 dan koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (b4) sebesar 0,303 Sehingga model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,901 + 0,245X_1 + 0,679X_2 + 0,123X_3 + 0,303X_4$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta diperoleh nilai sebesar 1,901 artinya jika reward, sanksi, motivasi dan kepemimpinan tidak mengalami perubahan maka nilai konstanta dari disiplin kerja adalah sebesar 5,966

2. Angka koefisien variabel reward adalah sebesar 0,245 bernilai positif, artinya setiap perubahan 1 (satu) satuan reward menyebabkan perubahan pada disiplin kerja sebesar 0,245 satuan dengan arah yang sama.
3. Angka koefisien variabel sanksi adalah sebesar 0,679 bernilai positif, artinya setiap perubahan 1 (satu) satuan sanksi akan menyebabkan perubahan pada disiplin kerja sebesar 0,679 satuan dengan arah yang sama.
4. Angka koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0,123 bernilai positif, artinya setiap perubahan 1 (satu) satuan motivasi akan menyebabkan perubahan pada disiplin kerja sebesar 0,123 satuan dengan arah yang sama.
5. Angka koefisien variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,303 bernilai positif, artinya setiap perubahan 1 (satu) satuan kepemimpinan menyebabkan perubahan pada disiplin kerja sebesar 0,303 satuan dengan arah yang sama.

4.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh antara variabel reward (X1), sanksi (X2), motivasi (X3) dan kepemimpinan (X4) terhadap disiplin kerja (Y).

4.7.1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t pada dasarnya digunakan guna untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen.

Penelitian ini menggunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel reward, sanksi, motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikansi > 0.05 untuk itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
2. Jika tingkat signifikansi < 0.05 untuk itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Berikut ini hasil uji signifikansi parsial (Uji T) dengan software SPSS

Tabel 4. 19
Hasil Uji Signifikansi Parsial

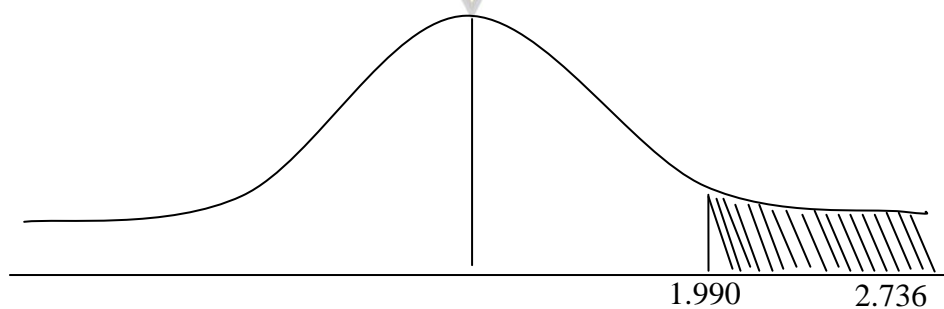
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.901	.402		4.724	.000
Reward	.245	.090	.192	2.736	.008
Sanksi	.679	.035	.776	19.482	.000
Motivasi	.123	.023	.210	5.269	.000
Kepemimpinan	.303	.303	.295	8.272	.000

Lampiran : 3.5 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.19, hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

4.7.1.1. Uji Hipotesis 1

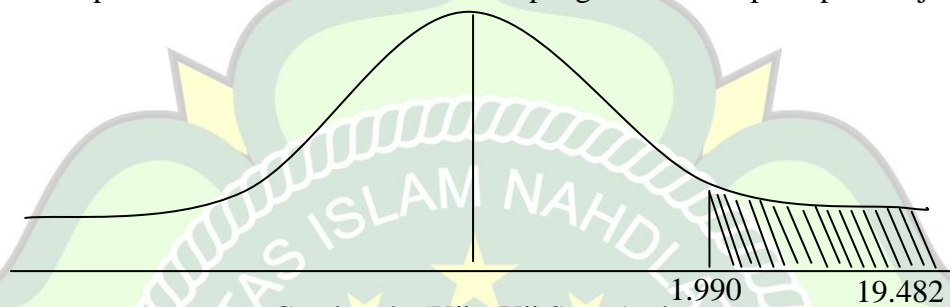
Reward memperoleh nilai t hitung sebesar 2.736 lebih besar dari t-tabel 1.990 dan nilai signifikansi sebesar $0.013 < 0.05$, sehingga hipotesis 1 penelitian ini yang berbunyi “Reward berpengaruh terhadap disiplin kerja ” **diterima**. Hasil tersebut dapat dihasilkan bahwa reward berpengaruh terhadap disiplin kerja.



Gambar 4. 4 Uji-t Uji Satu Arah

4.7.1.2. Uji Hipotesis 2

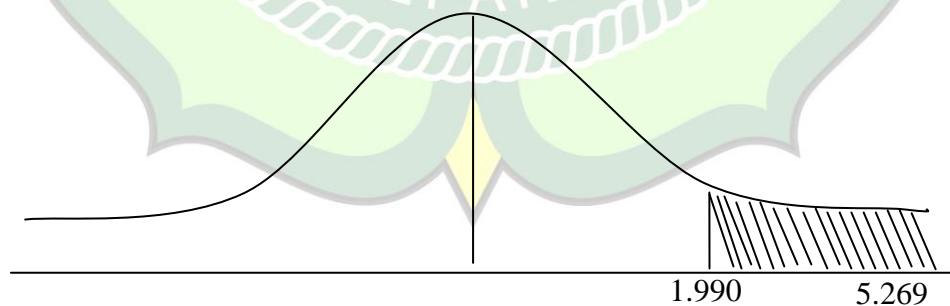
Sanksi memperoleh nilai t hitung sebesar 19.482 lebih besar dari t-tabel 1.990 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis 1 penelitian ini yang berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja” **diterima**. Hasil tersebut dapat dihasilkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.



Gambar 4. 5 Uji-t Uji Satu Arah

4.7.1.3. Uji Hipotesis 3

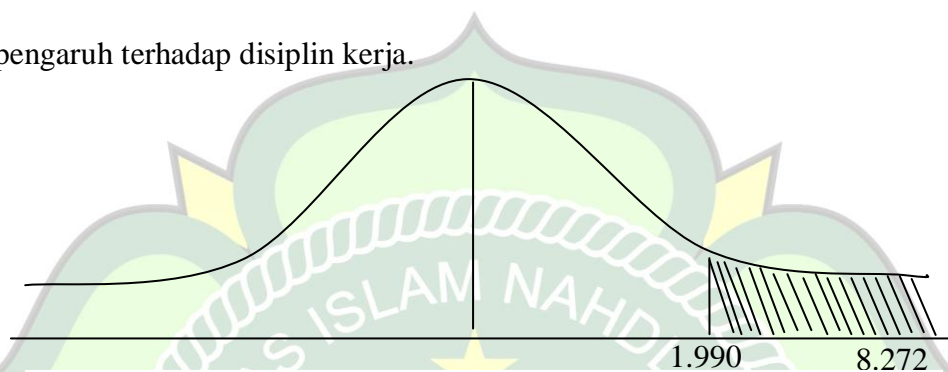
Motivasi memperoleh nilai t hitung sebesar 5.269 lebih besar dari t-tabel 1.990 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis 1 penelitian ini yang berbunyi “Sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja” **diterima**. Hasil tersebut dapat dihasilkan bahwa sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja.



Gambar 4. 6 Uji-t Uji Satu Arah

4.7.1.4. Uji Hipotesis 4

Kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 8.272 lebih besar dari t -tabel -1.990 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis 1 penelitian ini yang berbunyi “Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja” **diterima**. Hasil tersebut dapat dihasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.



Gambar 4. 6 Uji-t Uji Satu Arah

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat) secara bersama-sama atau simultan. Uji ini dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi pada tingkat α yang digunakan. Dalam penelitian ini tingkat α yang digunakan adalah sebesar 5%, dimana variabel X dikatakan berpengaruh simultan terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya < 0.05 . Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Signifikans

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.317	4	70.829	188.972	.000 ^a
	Residual	28.486	76	.375		
	Total	311.802	80			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Lampiran : 3.5 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwareward, sanksi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan/memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja.

4.8. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan antara pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependent. Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau R Squared (R^2). Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4. 21
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.612	.612

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X2, TOTAL_X1, TOTAL_X3

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran : 3.5 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai Adjusted R² sebesar 0.612, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa reward, sanksi, motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 75.5%.

4.9. Pembahasan

Pembahasan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward, sanksi, motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara.

1. Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) nilai t hitung untuk variabel reward sebesar 2,736 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel yakni 1,990 dan untuk signifikan variabel reward yaitu $0,008 < 0,05$ yang berarti variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara.

Variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara. Hal ini ditunjukkan antusias karyawan ketika perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang disiplin dalam bekerja.. Reward memiliki tujuan agar seseorang termotivasi untuk giat lagi dalam usahanya memperbaiki serta meningkatkan prestasi dan disiplin dalam bekerja.

Menurut Gouzali Saydam (2006:202) banyak faktor yang mempengaruhi antara lain reward. Dengan adanya reward mampu menjadi motivasi untuk karyawan dalam meningkatkan produktivitas serta disiplin dalam bekerja. Dan ketika reward dapat diterapkan dengan baik dan bijak akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, menurut Syaifurrahim Azhari, DB. Paranoan², Bambang Irawan³ (2015) reward juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) nilai t hitung untuk variabel sanksi sebesar 19,482 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel yakni 1,990 dan untuk signifikan variabel sanksi yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara.

Variabel sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara, hal ini dapat dilihat ketika disiplin kerja disertai dengan sanksi atau hukuman dapat diterapkan dengan baik, maka

akan meminimalisir pelanggaran dilakukan serta mampu memberikan efek jera serta pelajaran bagi pelanggar..

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain yaitu sanksi. Mangkunegara (2006:130) “ mengatakan mengenai sanksi adalah sebuah ancaman hukuman yang diberikan bertujuan untuk kinerja karyawan pelanggar akan lebih baik, mematuhi aturan yang berlaku dan mampu memberikan pelajaran bagi pelanggar”

Penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Etty Siswati (2016) sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 5,269 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yakni 1,990 dan untuk signifikan variabel motivasi yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan cv. Mandiri abadi jepara dikarenakan karyawan memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja tim yang harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Maka diperlukan untuk saling memotivasi sesama tim agar pekerjaan mampu selesai dengan waktu yang telah ditentukan.

Samsudin (2010) mengatakan bahwa motivasi yaitu “ proses mempengaruhi serta mendorong dari luar terhadap individu atau kelompok agar mereka mau melakukan apa yang sudah ditetapkan. Hal ini ditetapkan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam keberhasilan tim maupun organisasi.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Arhipen Yapentra (2017) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 8,272 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel yakni 1,990 dan untuk signifikan variabel kepemimpinan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara.

Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara. Hal ini ditunjukkan dengan faktor yang sangat mempengaruhi kepemimpinan adalah kontroler yaitu ketidakempmaan pemimpin dalam melakukan pengawasan serta ketegasan terhadap kedisiplinan karyawan akan berdampak meningkatnya disiplin kerja di perusahaan.

George R. Terry menyatakan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi seseorang seseorang agar mau diarahkan dalam mencapai

tujuan organisasi. Ketika pimpinan tegas didalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja yang tinggi serta mampu mencerminkan disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian Wayan Gede Supartha (2007) kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan menurut Said Muhammad Rizal(2019) kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan.

