

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT. Urchindize Indonesia merupakan perusahaan yang berkisar pada Eksport hasil laut. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2012 tepatnya di Bandengan Jepara. Sampai saat ini kami telah mengalami perkembangan yang cukup komprehensif untuk persaingan global dalam bisnis. Untuk usia yang masih muda dalam pertumbuhan tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang produktif. Sebagaimana yang terjadi saat ini.

#### **4.2. Deskripsi Responden**

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden penelitian ini adalah 67 orang yang merupakan responden karyawan PT. Urchindize Indonesia.

##### **4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Hasil dari penyebaran sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden maka didapatkan responden laki-laki dan perempuan yang disebutkan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	29	43.28
Perempuan	38	56.72
Total	67	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa karyawan PT. Urchindize Indonesia didominasi oleh perempuan.

#### 4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	26	38.81
31-40 Tahun	32	47.76
> 40 Tahun	9	13.43
Total	67	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 32 orang (47.76%), hal ini menunjukkan karyawan PT. Urchindize Indonesia didominasi oleh orang-orang yang usia produktif yang bersedia mengisi kuesioner dari peneliti.

#### 4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	24	35.82
SMA	32	47.76
DIPLOMA	3	4.48
S1	8	11.94
Jumlah	67	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari sisi tingkat pendidikan, responden yang ada banyak didominasi SMA yaitu 32 orang (47.76%).

### **4.3. Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 67 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Dalam metode survey didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

#### **4.3.1. Variabel Keteladanan Pemimpin**

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan. Adapun tanggapan responden karyawan PT. Urchindize Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Mengenai X1 Keteladanan Pemimpin**

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Memberi contoh kepada karyawannya	2 (3%)	5 (7.5%)	3 (4.5%)	42 (52.7%)	15 (22.4%)	67 (100%)	3.94
2.	Menginspirasi visi bersama kepada karyawannya	0 (0%)	2 (4%)	5 (7.5%)	46 (68.7%)	12 (17.9%)	67 (100%)	3.99
3.	Memberi kepercayaan kepada karyawan atas kemampuannya	2 (3%)	3 (4.5%)	11 (16.4%)	47 (70.1%)	4 (6.0%)	67 (100%)	3.72
4.	Memberikan semangat kepada karyawan	2 (3%)	2 (3%)	8 (11.9%)	31 (46.3%)	24 (35.8%)	67 (100%)	4.09

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan pada indikator (1) Memberi contoh kepada karyawannya dengan nilai mean 3.94 serta perolehan responden yang setuju sebesar 52.7% (2) Menginspirasi visi bersama kepada karyawannya dengan nilai mean 3.99 serta perolehan responden yang setuju sebesar 5687% (3) Memberi kepercayaan kepada karyawan atas kemampuannya dengan nilai mean 3.72 serta perolehan responden yang setuju sebesar 70.1% (4) Memberikan semangat kepada karyawan dengan nilai mean 4.09 serta perolehan responden yang setuju sebesar 46.3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keteladanan pemimpin untuk indikator dengan nilai tertinggi adalah memberikan semangat kepada karyawan dimana karyawan yang ada di PT. Urchindize Indonesia merasa

senang diperhatikan oleh atasan mereka sehingga menambah rasa disiplin karyawan dalam bekerja.

#### 4.3.2. Variabel Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Karena dengan sanksi hukum yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar aturan perusahaan. Sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi yang diterapkan tersebut mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan. Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan perusahaan. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan. Adapun tanggapan responden PT. Urchindize Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai X2 Sanksi Hukum**

No	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Peraturan dalam bekerja	2 (3.0%)	7 (10.4%)	17 (25.4%)	31 (46.3%)	10 (14.9%)	67 (100%)	3.60
2.	Penciptaan rasa adil kepada sesama karyawan	0 (0.0%)	12 (17.9%)	20 (29.9%)	27 (40.3%)	8 (11.9%)	67 (100%)	3.46
3.	Ketegasan hukuman	0 (0.0%)	7 (10.4%)	16 (23.9%)	34 (50.7%)	10 (14.9%)	67 (100%)	3.70
4.	Memberi efek jera	2 (3.0%)	8 (11.9%)	21 (31.3%)	25 (37.3%)	11 (16.4%)	67 (100%)	3.52
5.	Tingkat konsisten pemberian hukuman	1 (1.5%)	4 (6.0%)	5 (7.5%)	46 (68.7%)	11 (16.4%)	67 (100%)	3.93
6.	Kebijaksanaan	1	4	4 (6.0%)	49	9	67	3.91

No	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
	terhadap pelanggaran	(1.5%)	(6.0%)		(73.21%)	(13.4%)	(100%)	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan pada indikator (1) Peraturan dalam bekerja dengan nilai mean 3.72 serta perolehan responden yang setuju sebesar 46.3% (2) Penciptaan rasa adil kepada sesama karyawan dengan nilai mean 3.46 serta perolehan responden yang setuju sebesar 40.3% (3) Ketegasan hukuman dengan nilai mean 3.70 serta perolehan responden yang setuju sebesar 50.7% (4) Memberi efek jera dengan nilai mean 3.52 serta perolehan responden yang setuju sebesar 37.3% (5) Tingkat konsisten pemberian hukuman dengan nilai mean 3.93 serta perolehan responden yang setuju sebesar 68.7% (6) Kebijaksanaan terhadap pelanggaran dengan nilai mean 3.91 serta perolehan responden yang setuju sebesar 73.21%. Hal ini menunjukkan bahwa sanksi hukum memberikan peringatan kepada karyawan agar disiplin dalam bekerja, dal ini dapat dilihat dari Tingkat konsisten pemberian hukuman maupun kebijaksanaan terhadap pelanggaran yang sangat dominan pada variable sanksi hukum

#### 4.3.3. Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis diperlukan agar para bawahan mempunyai rasa enggan, segan dan takut sehingga semua aturan dan perintah yang diberikan dapat dilaksanakan. Menurut (Sugandi, 2011:140), kepemimpinan otokratis memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada

kekuasaan formalnya dan dalam pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan serta bersifat menghukum. Adapun tanggapan responden karyawan PT. Urchindize Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai X3 Gaya Kepemimpinan Otokratis**

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Menganggap organisasi milik pribadi	2 (3%)	23 (34.3%)	16 (23.9%)	14 (20.9%)	12 (17.9%)	67 (100%)	3.16
2.	Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata	1 (1.5%)	17 (25.4%)	23 (34.3%)	17 (25.4%)	9 (13.4%)	67 (100%)	3.24
3.	Menganggap konflik pada bawahan menjadi tanggungjawab bawahan	0 (0%)	5 (7.5%)	13 (19.4%)	45 (67.2%)	4 (6%)	67 (100%)	3.72
4.	Selalu berkata tegas terhadap bawahan	2 (3%)	13 (19.4%)	18 (26.9%)	16 (23.9%)	18 (26.9%)	67 (100%)	3.52

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan pada indikator (1) Menganggap organisasi milik pribadi dengan nilai mean 3.16 serta perolehan responden yang tidak setuju sebesar 34.3% hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak suka dengan gaya pemimpin yang serakah (2) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata dengan nilai mean 3.24 sebagian besar responden menjawab netral dengan nilai 34.3% hal ini berarti sepertiga karyawan tidak terlalu memperhatikan anggapan tersebut karena yang tidak setuju dan setuju mencapai nilai yang sama

yaitu 25.4% (3) Menganggap konflik pada bawahan menjadi tanggungjawab bawahan dengan nilai mean 3.72 serta perolehan responden yang setuju sebesar 67.2% hal ini menunjukkan bahwa responden merasa setiap permasalahan mereka akan menjadi tanggung jawab mereka sendiri. (4) Selalu berkata tegas terhadap bawahan dengan nilai mean 3.52 serta perolehan responden yang sangat setuju dan netral mencapai nilai prosentase yang sama yaitu 26.9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap Gaya Kepemimpinan Otokratis pada perusahaan PT. Urchindize Indonesia kurang baik tetapi sebagai karyawan mereka hanya mengikuti perintah atasannya dalam bekerja.

#### 4.3.4. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Tery kurang setuju jika disiplin di hubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Adapun tanggapan responden PT. Urchindize Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Y Disiplin kerja**

No	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Tingkat absensi	1 (1.5%)	9 (13.4%)	4 (6.0%)	21 (31.3%)	32 (47.8%)	67 (100%)	4.10
2.	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	0 (0.0%)	4 (6.0%)	8 (11.9%)	20 (29.9%)	35 (52.2%)	67 (100%)	4.28
3.	Tingkat kecerobohan/kecelakaan	0 (0.0%)	9 (13.4%)	7 (10.4%)	25 (37.3%)	26 (38.8%)	67 (100%)	4.01



No	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
	kerja							
4.	Sikap dan etika kerja	1 (1.5%)	3 (4.5%)	6 (9.0%)	23 (34.3%)	34 (50.7%)	67 (100%)	4.28
5.	Konflik	0 (0.0%)	7 (10.4%)	9 (13.4%)	30 (44.8%)	21 (31.3%)	67 (100%)	3.97
6.	Ketaatan dan kesadaran mematuhi peraturan	1 (1.5%)	17 (25.4%)	23 (34.3%)	17 (25.4%)	9 (13.4%)	67 (100%)	3.24

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan pada indikator (1) Tingkat absensi dengan nilai mean 4.10 serta perolehan responden yang sangat setuju yaitu 47.8% (2) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dengan nilai mean 4.28 serta perolehan responden yang sangat setuju yaitu 52.2% (3) Tingkat kecerobohan/kecelakaan kerja dengan nilai mean 4.01 serta perolehan responden yang sangat setuju yaitu 38.8% (4) Sikap dan etika kerja dengan nilai mean 4.28 serta perolehan responden yang sangat setuju yaitu 50.7% (5) Konflik dengan nilai mean 3.97 serta perolehan responden yang setuju yaitu 44.8% (6) Ketaatan dan kesadaran mematuhi peraturan dengan nilai mean 3.24 serta perolehan responden yang netral yaitu 34.3%) hal ini berarti ketaatan dan kesadaran mematuhi peraturan kurang dilaksanakan oleh karyawan dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan menjadi perhatian karyawan tersebut.

#### 4.4. Analisis Uji Data

##### 4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian kuesioner sebanyak 30 kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013) hasil kuesioner dapat dilihat di lampiran. Dari hasil pengujian SPSS bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal **valid**, hal ini terlihat dari nilai *Corected Ite m-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel. Berikut hasil pengujian validitas variable:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
Keteladanan Pemimpin (X1)	X1.1	0.905	>	0.236	Valid
	X1.2	0.789	>	0.236	Valid
	X1.3	0.671	>	0.236	Valid
	X1.4	0.586	>	0.236	Valid
Sanksi hukum (X2)	X2.1	0.527	>	0.236	Valid
	X2.2	0.323	>	0.236	Valid
	X2.3	0.647	>	0.236	Valid
	X2.4	0.464	>	0.236	Valid
	X2.5	0.531	>	0.236	Valid
	X2.6	0.531	>	0.236	Valid
Gaya kepemimpinan otokratik (X3)	X3.1	0.373	>	0.236	Valid
	X3.2	0.599	>	0.236	Valid
	X3.3	0.309	>	0.236	Valid
	X3.4	0.503	>	0.236	Valid
Disiplin kerja (Y)	Y1	0.644	>	0.236	Valid
	Y2	0.548	>	0.236	Valid
	Y3	0.475	>	0.236	Valid
	Y4	0.560	>	0.236	Valid
	Y5	0.471	>	0.236	Valid
	Y6	0.379	>	0.236	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien *cronbach alpha* berkisar dengan nilai diatas 0,6 (Ghozali, 2006). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel**

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Cut Value	Ket.
1.	Keteladanan Pemimpin (X1)	0.871	>	0.60	Reliabel
2.	Sanksi hukum (X2)	0.758	>	0.60	Reliabel
3.	Gaya kepemimpinan otokratik (X3)	0.651	>	0.60	Reliabel
4.	Disiplin kerja (Y)	0.766	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.9, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

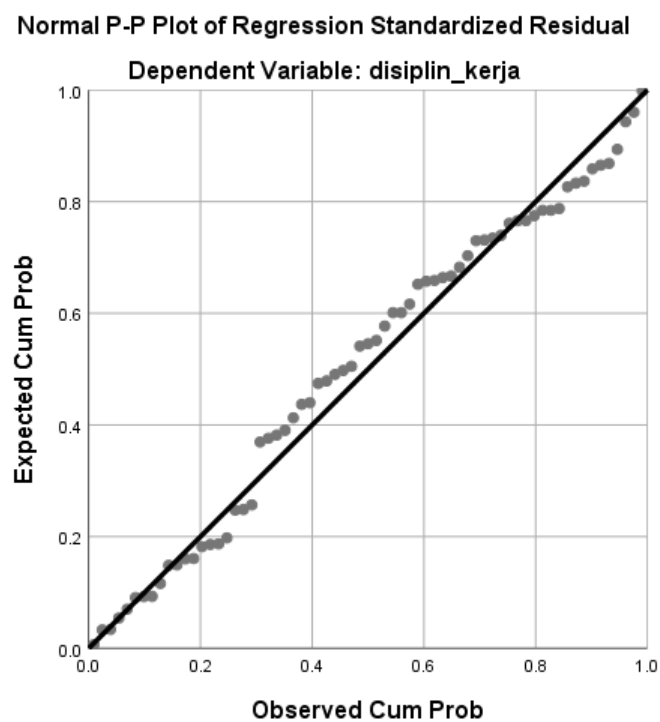
#### 4.5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan

pengujian asumsi Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

#### 4.5.1. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa

penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.5.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.10**  
**Tabel Multikolonieristas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keteladanan pemimpin	.411	2.436
	Sanksi hukum	.425	2.354
	Gaya kepemimpinan otokratik	.949	1.054

a. Dependent Variable: disiplin\_kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

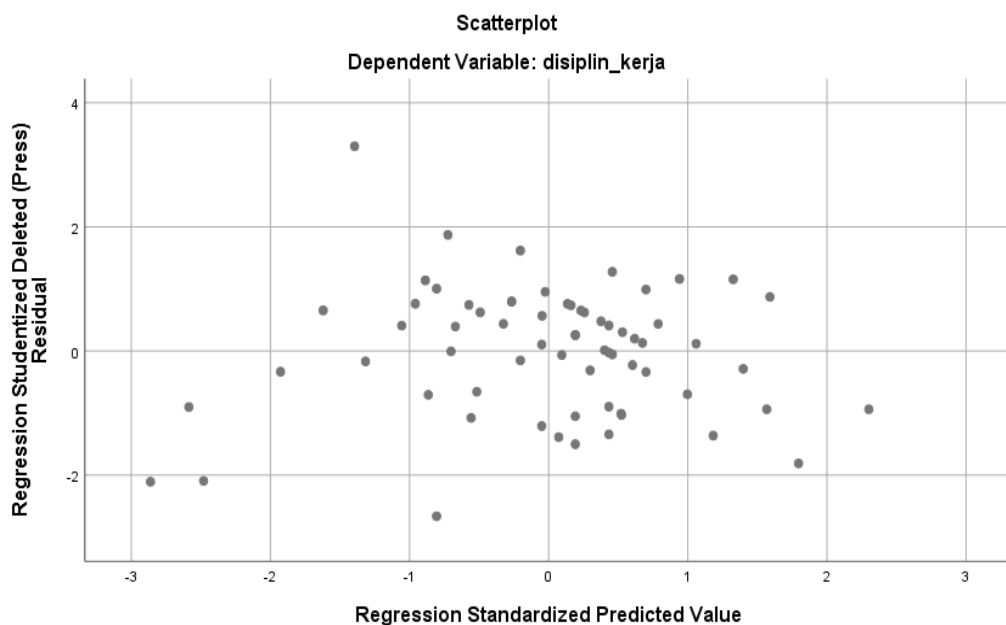
Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai keteladanan pemimpin 0.411 dan VIF 2.436 untuk nilai sanksi hukum 0.425 dan VIF 2.354 untuk nilai gaya kepemimpinan otokratik 0.949 dan VIF 1.054. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai

VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik *menyebar* di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi.

Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

**Gambar 4.2**  
**Gambar Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada gambar 4.6. menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian

menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.5.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui kesalahan (*errors*). Model regresi linier yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi dengan mengecek nilai Durbin-Watson. Berikut hasil perhitungan autokorelasi menggunakan SPSS Versi 21:

**Tabel 4.11**  
**Tabel Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.565	2.310	1.720
a. Predictors: (Constant), gaya_kepemimpinan_otokratik, sanksi_hukum, keteladanan_pemimpin					
b. Dependent Variable: disiplin_kerja					

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka  $d_{\text{hitung}}$  sebesar 1.720 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka  $d_{\text{hitung}}$  sebesar 1.720 tersebut dibandingkan dengan nilai  $d_{\text{teoritis}}$  dalam ttabel  $d$ -statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dari tabel  $d$ -statistik Durbin Watson diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1.512 dan  $d_u$  sebesar 1.698 karena Model regresi ganda yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi. Cara untuk mengetahui apakah mengalami atau tidak mengalami autokorelasi adalah dengan mengecek nilai Durbin Watson (DW) syarat tidak terjadi autokorelasi adalah  $1 < DW < 3$  dengan kriteria dan keputusan sebagai berikut (Sufreni dan Natanael, 2014) maka dapat disimpulkan bahwa data

penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dapat dilihat pada lampiran.

#### 4.5.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu keteladanan pemimpin (X1), sanksi hukum (X2) dan gaya kepemimpinan otokratik (X3) Variabel dependen adalah disiplin kerja (Y)

**Tabel 4.12**  
**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.318	2.110		.045
	Keteladanan pemimpin	.412	.161	.324	.013
	Sanksi hukum	.193	.108	.224	.077
	Gaya kepemimpinan otokratik	.647	.111	.487	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Berdasarkan tabel 4.12, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.318 + 0.412x_1 + 0.193x_2 + 0.647x_3$$



Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4.318 dapat diartikan apabila keteladanan pemimpin (X1), sanksi hukum (X2) dan gaya kepemimpinan otokratik (X3) Variabel dependen adalah disiplin kerja (Y) sebesar 4.318
2. Koefisien regresi variabel keteladanan pemimpin (X1) bernilai positif sebesar 0.412 artinya setiap kenaikan satu satuan keteladanan pemimpin (X1) akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.412 satuan sebaliknya setiap penurunan satu satuan keteladanan pemimpin (X1) akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0.412 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel sanksi hukum (X2) bernilai positif sebesar 0.193 artinya setiap kenaikan satu satuan sanksi hukum (X2) akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.193 satuan sebaliknya setiap penurunan satu satuan sanksi hukum (X2) akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0.193 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan otokratik (X3) bernilai positif sebesar 0.647 artinya setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan otokratik (X3) akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.647 satuan sebaliknya setiap penurunan satu satuan gaya kepemimpinan otokratik (X3) akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0.647 dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.

#### 4.5.6. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Ketentuan yang digunakan adalah:

Apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

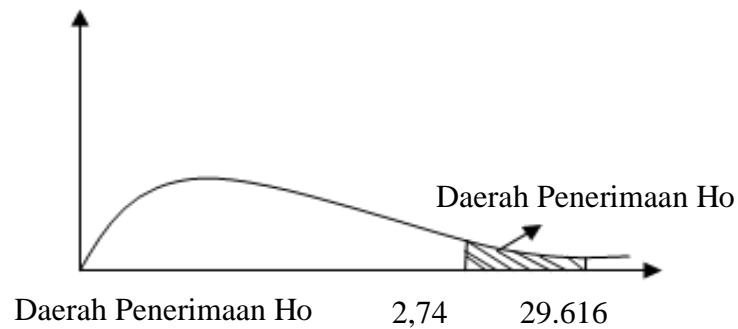
Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4.13**  
**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.097	3	158.032	29.616	.000 <sup>b</sup>
	Residual	336.171	63	5.336		
	Total	810.269	66			
a. Dependent Variable: disiplin_kerja						
b. Predictors: (Constant), gaya_kepemimpinan_otokratik, sanksi_hukum, keteladanan_pemimpin						

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.13. Menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 29.616 sedangkan untuk nilai F tabelnya sebesar 2,74. Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $29.616 > 2.74$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ) artinya variabel keteladanan pemimpin (X1), sanksi hukum (X2) dan gaya kepemimpinan otokratik (X3) berpengaruh signifikan terhadap Variabel dependen adalah disiplin kerja (Y).



Sumber: Data primer yang diolah

**Gambar 4.3 Uji F**

#### 4.5.7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$ . Secara lebih rinci hasil  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Tabel Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
(Constant)	2.047	.045
Keteladanan pemimpin	2.555	.013
1 Sanksi hukum	1.798	.077
Gaya kepemimpinan otokratik	5.847	.000

a. Dependent Variable: disiplin\_kerja

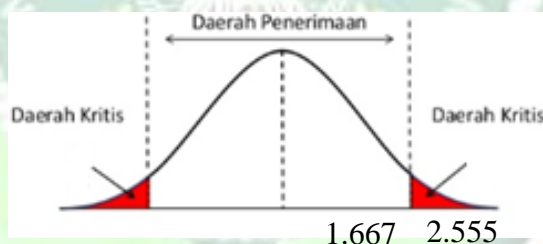
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.14, dapat dijelaskan pengaruh keteladanan pemimpin (X1), sanksi hukum (X2) dan gaya kepemimpinan

otokratik (X3) Variabel dependen adalah disiplin kerja (Y) secara parsial sebagai berikut:

#### 4.5.7.1. Uji Statistik t Keteladanan Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa keteladanan pemimpin (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel keteladanan pemimpin (X1) adalah sebesar 2.555 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,667 menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0,013. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasilnya positif ( $2.555 > 1,667$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya keteladanan pemimpin (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

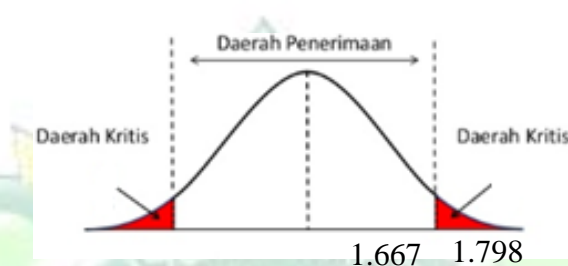


**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji t Keteladanan Pemimpin**

#### 4.5.7.2. Uji Statistik t Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa sanksi hukum (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel sanksi hukum (X2) adalah

sebesar 1.798 sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah sebesar 1,667 menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,077. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan hasilnya positif ( $1.798 > 1,667$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,077 > 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua ditolak artinya sanksi hukum (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

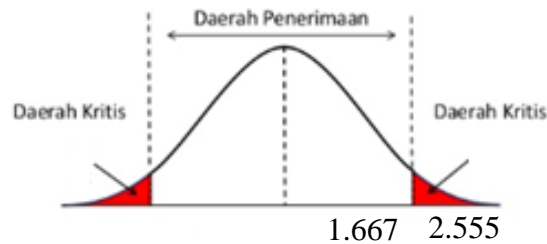


**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji t Sanksi Hukum**

#### **4.5.7.3. Uji Statistik t Gaya Kepemimpinan Otokratik Terhadap Disiplin Kerja**

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratik (X3) berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel gaya kepemimpinan otokratik (X3) adalah sebesar 5.841 sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah sebesar 1,667 menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,000. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan hasilnya positif ( $5.841 > 1,667$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga

diterima artinya gaya kepemimpinan otokratik (X3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.



**Gambar 4.6**

### Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan Otokratik

#### 4.5.8. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data.  $R^2$  mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas.  $R^2$  mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan  $R^2$  yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

**Tabel 4.15**  
**Tabel Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.565	2.310	1.720
a. Predictors: (Constant), gaya_kepemimpinan_otokratik, sanksi_hukum, keteladanan_pemimpin					
b. Dependent Variable: disiplin_kerja					

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

$R^2$  yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0.765 dengan koefisien determinasi 0.565 Dengan demikian 56.5% variasi perubahan variabel disiplin kerja yang dijelaskan oleh variabel keteladanan pemimpin (X1), sanksi hukum (X2) dan gaya kepemimpinan otokratik (X3) untuk 43.5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak kami teliti.

#### **4.6. Pembahasan**

##### **4.6.1. Pengaruh Keteladanan Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja**

Pentingnya keteladanan pimpinan bagi perusahaan manapun. Pemimpin adalah teladan, ia merupakan tempat bersandar bagi karyawannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa keteladanan pemimpin berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil statistik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasilnya positif ( $2.555 > 1,667$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ) maka artinya keteladanan pemimpin berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dimana semakin tinggi karyawan meneladani pemimpin maka akan semakin tinggi disiplin kerja di PT Urchindize Indonesia.

Penelitian ini senada dengan Muhammad Amin, Septi Puspita Sari, Abdul Rachman (2019) menjelaskan bahwa Keteladanan pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan penunjang medis dan non medis karena Peranan

keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua factor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

#### **4.6.2. Pengaruh Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja**

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Karena hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar aturan organisasi. Sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi yang diterapkan tersebut mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan. Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa sanksi hukum berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil statistik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasilnya positif ( $1,798 > 1,667$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,077 > 0,05$ ) maka dapat diartikan sanksi hukum berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini senada dengan Lusi Fitri Paramita (2017) menyimpulkan Sanksi hukuman berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini dikarenakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan di PT Urchindize Indonesia hanya pada sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis seperti dating terlambat.



#### 4.6.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik Terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi, seorang pemimpin yang diktator akan menunjukkan sikap yang menonjolkan “keakuannya”, antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam suatu organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat serta martabat mereka kepemimpinan otokratik memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya dan dalam pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan serta bersifat menghukum. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil statistik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasilnya positif ( $5.841 > 1,667$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan otokratik maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan di PT Urchindize Indonesia.

Senada dengan penelitiannya Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015) menjelaskan Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, kepemimpinan otokratis diperlukan agar

para bawahan mempunyai rasa enggan, segan dan takut sehingga semua aturan dan perintah yang diberikan dapat dilaksanakan.

