

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Dinas Perhubungan mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kabupaten Jepara merupakan implementasi dari Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Jepara, yaitu

Visi :

Mewujudkan Jepara Madani Yang Berkarakter, Maju dan Berdaya Saing

Misi :

1. Memperkuat Potensi Sumber Daya Manusia Yang Religius dan Berbudaya
2. Memperkuat Sumber Daya Alam Yang Seimbang Dengan Kesejahteraan Rakyat
3. Mewujudkan Jepara Yang Mandiri dan Berkelanjutan

4. Mewujudkan Pemerataan Pembangunan dan Berkeadilan
5. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Masyarakat Yang Profesional

4.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Jepara untuk kepentingan analisis statistik, dalam penelitian ini dipergunakan kuesioner yang disebarkan kepada 60 pegawai.

Karakteristik responden yang akan disajikan dalam Bab ini adalah berdasarkan Usia, Jenis Kelamin. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang dilakukan selama bulan februari - Maret 2019. Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut:

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian data yang diperoleh berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
Kurang dari 30 tahun	8	12
31 tahun – 40 tahun	22	36
41 tahun – 50 tahun	26	48
Lebih dari 50 tahun	4	4
Total	60	100.0

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 responden dalam penelitian ini responden yang berusia kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 8 orang responden dengan prosentase

12%, responden yang berusia antara 31-40 yaitu sebesar 22 orang responden dengan prosentase 36%, responden yang berusia antara 41-50 yaitu sebesar 26 orang responden dengan prosentase 48%, sedangkan responden yang berusia di atas 50 tahun yaitu sebesar 4 orang responden dengan prosentase 4%.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian data yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Perempuan	13	16
Laki-Laki	47	84
Total	60	100.0

Sumber : Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 responden dalam penelitian ini responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 47 orang responden dengan prosentase 84%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang dengan prosentase 16%.

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Jepara, untuk kepentingan analisis statistik, dalam penelitian ini dipergunakan kuesioner yang disebarkan kepada 60 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jepara. Berikut akan dijelaskan deskripsi pada masing masing variable hasil jawaban sebaran kuesioner kepada 60 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jepara.

4.3.1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi, berikut ini adalah hasil tanggapan responden terkait kepemimpinan:

Tabel.4.3

Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan

Pertanyaan	5	4	3	2	1	Σ	Skor	Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS			
1.Pimpinan bersifat adil dan dapat menciptakan rasa kebersamaan antar pegawai.	27	27	6			60	261	4.35
2.Pimpinan mampu memberi sugesti/ arahan kepada para pegawai DISHUB.	24	29	7			60	257	4.28
3.Pimpinan selalu memberikan arahan kepada para pegawai untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan pekerjaan.	18	34	6	2		60	248	4.13
4.Pemimpin selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada.	21	32	5	2		60	252	4.20
5. Pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan.	15	36	7	2		60	244	4.07
6. Pimpinan sangat berperan dalam segala bidang kegiatan pada DISHUB	26	26	7	1		60	257	4.28
7.Pemimpin selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan dalam mencapai tujuan.	17	34	7	2		60	246	4.10
8.Pemimpin memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada para pegawai	20	34	4	2		60	252	4.20

Jumlah	33,61
Rata-Rata	4,20

Berdasarkan tabel 4.3 dapat terlihat bahwa pertanyaan pada butir 1 yaitu pimpinan bersifat adil dan dapat menciptakan rasa kebersamaan antar pegawai responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 27 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 27 responden dalam pertanyaan butir 1 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 261 dengan nilai rata rata 4,35 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju bahkan sangat setuju bahwa pimpinan bersifat adil dan dapat menciptakan rasa kebersamaan antar pegawai.

Pertanyaan pada butir 2 yang berbunyi pimpinan mampu memberi sugesti/ arahan kepada para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jepara responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 24 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 29 responden dalam pertanyaan butir 2 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 257 dengan nilai rata rata 4,28 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju pimpinan mampu memberi sugesti/ arahan kepada para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jepara.

Dalam pertanyaan ke 3 dengan butir pertanyaan pimpinan selalu memberikan arahan kepada para pegawai untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan pekerjaan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 18 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 34 responden dalam pertanyaan ke 3 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 248 dengan nilai rata rata 4,13 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju pimpinan selalu

memberikan arahan kepada para pegawai untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Pertanyaan pada butir 4 yang berbunyi pemimpin selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 21 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 32 responden dalam pertanyaan butir 4 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 252 dengan nilai rata rata 4,20 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju pemimpin selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada.

Pertanyaan pada butir 5 yang berbunyi pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 15 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 36 responden dalam pertanyaan butir 5 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 244 dengan nilai rata rata 4,07 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan.

Dalam pertanyaan ke 6 dengan butir pertanyaan pimpinan sangat berperan dalam segala bidang kegiatan pada Dinas Perhubungan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 26 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 26 responden dalam pertanyaan ke 6 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 257 dengan nilai rata rata 4,28 dapat diartikan bahwa

banyak responden yang setuju bahkan sangat setuju pimpinan sangat berperan dalam segala bidang kegiatan pada Dinas Perhubungan.

Pertanyaan pada butir 7 yang berbunyi pemimpin selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan dalam mencapai tujuan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 17 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 34 responden dalam pertanyaan butir 7 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 246 dengan nilai rata-rata 4,10 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju pemimpin selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan dalam mencapai tujuan.

Pertanyaan pada butir 8 yang berbunyi pemimpin memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada para pegawai responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 20 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 34 responden dalam pertanyaan butir 8 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 252 dengan nilai rata-rata 4,20 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju pemimpin memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada para pegawai.

Variable Kepeimpinan ini mempunyai nilai rata-rata 4,20 dengan nilai rata-rata tertinggi di butir pertanyaan ke 2 dan 6 dan rata-rata terendah di pertanyaan ke 5.

4.3.2. Variabel Pengawasan (X2)

Pengawasan adalah tindakan untuk memelihara kedisiplinan melalui proses usaha pengamatan dan evaluasi pelaksanaan kerja dengan membandingkan pelaksanaan aktual dengan apa yang diharapkan serta mengambil tindakan yang

perlu apabila terjadi penyimpangan, berikut ini adalah hasil tanggapan responden terkait Pengawasan:

Tabel.4.4
Tanggapan Responden Variabel Pengawasan

Pertanyaan	5	4	3	2	1	Σ	Skor	Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS			
1.Pada DISHUB terdapat alat ukur standar tentang pelaksanaan/perencanaan kegiatan.	8	26	21	5	8	60	217	3.62
2.Pimpinan mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan	26	26	7	1	26	60	257	4.28
3.Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman yang sudah ditetapkan	7	25	24	4	7	60	215	3.58
4.Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan	7	32	19	2	7	60	224	3.73
Jumlah								15,21
Rata-Rata								3.80

Berdasarkan tabel 4.4 dapat terlihat bahwa pertanyaan pada butir 1 yaitu pada Dinas Perhubungan terdapat alat ukur standar tentang pelaksanaan/perencanaan kegiatan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 8 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 26 responden dalam pertanyaan butir 1 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 217 dengan nilai rata rata 3,62 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju pada Dinas Perhubungan terdapat alat ukur standar tentang pelaksanaan/perencanaan kegiatan.

Pertanyaan pada butir 2 yang berbunyi pimpinan mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 26 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 26 responden dalam pertanyaan butir 2 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 257 dengan nilai rata rata 4,28 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju bahkan sangat setuju pimpinan mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.

Dalam pertanyaan ke 3 dengan butir pertanyaan membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman yang sudah ditetapkan pimpinan sangat berperan dalam segala bidang kegiatan pada Dinas Perhubungan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 7 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 25 responden dalam pertanyaan ke 3 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 215 dengan nilai rata rata 3,58 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman yang sudah ditetapkan.

Pertanyaan pada butir 4 yang berbunyi mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 7 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 32 responden dalam pertanyaan butir 2 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 224 dengan nilai rata rata 3.73 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Variable Pengawasan ini mempunyai nilai rata-rata 3,80 dengan nilai rata-rata tertinggi di butir pertanyaan ke 2 dan rata-rata terendah di pertanyaan ke 3.

4.3.3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan., manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. berikut ini adalah hasil tanggapan responden terkait lingkungan kerja:

Tabel.4.5

Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	5	4	3	2	1	Σ	Skor	Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS			
1.Kondisi yang ada disekitar pegawai DISHUB sangat nyaman.	14	38	6	2	14	60	244	4.07
2.Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja	16	36	6	2	16	60	246	4.10
3.Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir	11	21	21	7	11	60	216	3.60
Jumlah								11,77
Rata-Rata								3.92

Berdasarkan tabel 4.5 dapat terlihat bahwa pertanyaan pada butir 1 yaitu kondisi yang ada disekitar pegawai Dinas Perhubungan sangat nyaman responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 14 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 38 responden dalam pertanyaan butir 1 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 244 dengan nilai rata rata 4,07 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju kondisi yang ada disekitar pegawai Dinas Perhubungan sangat nyaman.

Pertanyaan pada butir 2 yang berbunyi hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 16 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 36 responden dalam pertanyaan butir 2 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 246 dengan nilai rata rata 4,10 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

Dalam pertanyaan ke 3 dengan butir pertanyaan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 11 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 21 responden dalam pertanyaan ke 3 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 216 dengan nilai rata rata 3,60 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

Variable Lingkungan Kerja ini mempunyai nilai rata-rata 3,92 dengan nilai rata-rata tertinggi di butir pertanyaan ke 2 dan rata-rata terendah di pertanyaan ke 3.

4.3.4. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat . Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga

dan norma sosial yang berlaku, berikut ini adalah hasil tanggapan responden terkait disiplin kerja:

Tabel.4.6
Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	5	4	3	2	1	Σ	Skor	Rata-Rata		
	SS	S	N	TS	STS					
1.Saya tidak pernah absen kecuali dengan keterangan.	27	27	2	2	2	60	255	4.25		
2.Saya bekerja mengutamakan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja.	24	32	2	2		60	258	4.30		
3.Saya merupakan tipe orang yang taat pada atasan.	18	28	10	3	1	60	240	4.00		
4.Saya bekerja atas dasar kesadaran diri pribadi dan tanpa paksaan	27	27	2	3	1	60	256	4.27		
5.Saya memiliki rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan dan tugas yang dibebankan pada saya.	26	28	2	2	2	60	254	4.23		
Jumlah									21,05	
Rata-Rata										4,21

Berdasarkan tabel 4.6 dapat terlihat bahwa pertanyaan pada butir 1 yaitu saya tidak pernah absen kecuali dengan keterangan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 27 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 27 responden dalam pertanyaan butir 1 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 255 dengan nilai rata rata 4,25 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju bahkan sangat setuju saya tidak pernah absen kecuali dengan keterangan.

Pertanyaan pada butir 2 yang berbunyi saya bekerja mengutamakan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja responden menjawab sangat setuju dengan skor 5

sebanyak 24 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 32 responden dalam pertanyaan butir 2 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 258 dengan nilai rata rata 4,30 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju saya bekerja mengutamakan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja.

Dalam pertanyaan ke 3 dengan butir pertanyaan saya merupakan tipe orang yang taat pada atasan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 18 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 28 responden dalam pertanyaan ke 3 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 240 dengan nilai rata rata 4,00 dapat diartikan bahwa banyak responden yang saya merupakan tipe orang yang taat pada atasan.

Pertanyaan pada butir 4 yang berbunyi saya bekerja atas dasar kesadaran diri pribadi dan tanpa paksaan responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 27 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 27 responden dalam pertanyaan butir 4 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 256 dengan nilai rata rata 4,27 dapat diartikan bahwa banyak responden yang setuju bahkan sangat setuju saya bekerja atas dasar kesadaran diri pribadi dan tanpa paksaan.

Pertanyaan pada butir 5 yang berbunyi saya memiliki rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan dan tugas yang dibebankan pada saya responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 26 responden dan responden menjawab setuju dengan skor 4 ada 28 responden dalam pertanyaan butir 5 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 254 dengan nilai rata rata 4,23 dapat diartikan bahwa

banyak responden yang setuju bahkan sangat setuju saya memiliki rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan dan tugas yang dibebankan pada saya.

Variable Dependen Disiplin Kerja ini mempunyai nilai rata-rata 4,21 dengan nilai rata-rata tertinggi di butir pertanyaan ke 2 dan rata-rata terendah di pertanyaan ke 3.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Validitas

Sebelum penyajian data lebih lanjut dilakukan terlebih dahulu uji instrumen. Uji instrumen perlu dilakukan dalam penelitian ini karena pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan angket atau kuesioner. Uji instrumen meliputi:

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan valid
- b. $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid
- c. $r_{hitung} > r_{tabel}$ tapi negatif, maka item pertanyaan tidak valid

Hasil uji validitas terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.7
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	.743	0,2108	Valid
	2	.810	0,2108	Valid
	3	.837	0,2108	Valid
	4	.697	0,2108	Valid
	5	.480	0,2108	Valid
	6	.816	0,2108	Valid
	7	.837	0,2108	Valid
	8	.718	0,2108	Valid
Pegawasan (X2)	1	.814	0,2108	Valid
	2	.410	0,2108	Valid
	3	.800	0,2108	Valid
	4	.575	0,2108	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	.805	0,2108	Valid
	2	.747	0,2108	Valid
	3	.432	0,2108	Valid
Disiplin Kerja (Y)	1	.663	0,2108	Valid
	2	.724	0,2108	Valid
	3	.316	0,2108	Valid
	4	.718	0,2108	Valid
	5	.747	0,2108	Valid

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa nilai r hitung > r tabel (0,2108) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel akses valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Untuk mengukur realibilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha antara

0,80 - 1,0 dikategorikan realibilitas baik, nilai 0,60 - 0,79 dikategorikan realibilitasnya dapat diterima, nilai $\leq 0,60$ dikategorikan reliabilitasnya buruk (Sekaran, 2006). Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20.0 for Windows*. Ghozali (2007) menyatakan bahwa item pertanyaan dikatakan reliabel jika item pertanyaan dijawab konsisten dan tidak boleh acak maka item pertanyaan satu tersebut tidak bisa diuji kekonsistenannya.

Tabel. 4.8

Reliability Statistics

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
X1	8 Item	0.923	Reliable
X2	4 Item	0.819	Reliable
X3	3 Item	0.793	Reliable
Y	5 Item	0.820	Reliable

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 , X3 dan Y adalah reliabel.

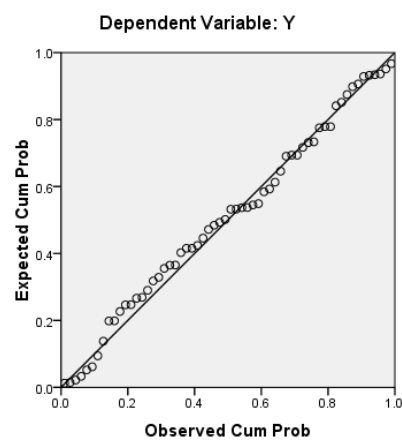
4.4.3. Analisis Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur dengan menggunakan pendekatan 3 buah model regresi linier berganda. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

4.4.3.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual. Sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan P-P Plot. Pada pengujian normalitas ini dapat dilihat dari gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun2019

Gambar. 4.3
Uji Normalitas

Gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.3.2. Uji Multikolonieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi dan nilai tolerance yang rendah. Nilai VIF yang lebih besar dari 10

dan tolerance di bawah 0,1 menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi. Hasil pengujian VIF dari model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Pengujian Multikolonieritas

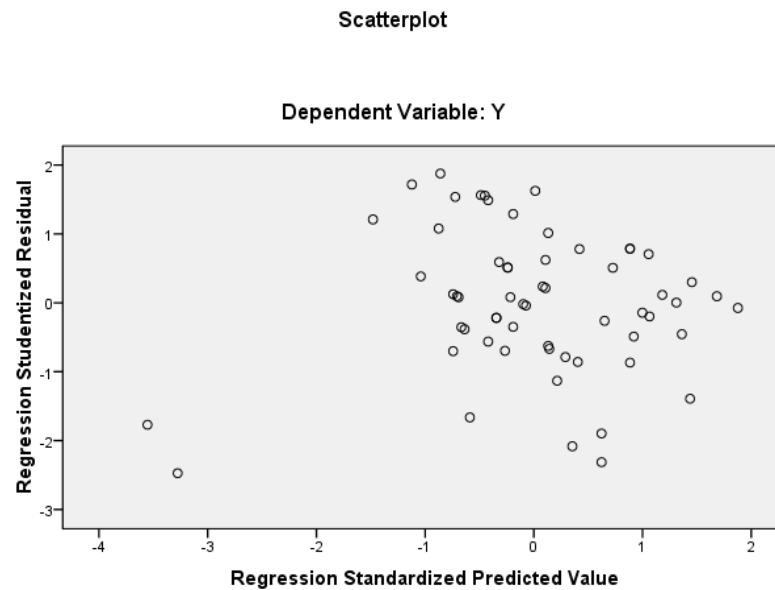
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.253	3.947
.240	4.165
.308	6.665
.305	8.970

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti variabel bebas dapat digunakan sebagai variabel independen sebagai prediktor yang independen.

4.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatter plot. Jika tidak terdapat pola yang teratur pada titik-titik residualnya, maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada Lampiran sebagaimana juga pada gambar berikut ini.



Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2019

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.1.4. Uji Autokorelasi

Untuk menganalisis adanya autokorelasi dipakai uji *Durbin-Watson*. Hasil uji autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.655 ^a	.529	.399	.49510	1.749

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data sekunder yang diolah 2018

Dari hasil uji autokorelasi diatas diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,749. Nilai ini akan di bandingkan dengan nilai tabel menggunakan tingkat signifikan 0,5 % dengan jumlah sampel 60 (n) dan jumlah variabel *independen* 3 (k=3). Maka pada tabel DW diperoleh data $dl=1.4797$ dan $du=1.6889$ karena nilai DW $1.6889 < 1.749$ dan $< 4-1.6889$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif negatif atau tidak terdapat autokorelasi.

4.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja maka digunakan uji linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Tabel 4.11
Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.010	.531		1.968	.054
X1	.497	.181	.442	2.749	.008
X2	.042	.153	.041	.676	.078
X3	.266	.100	.299	2.645	.011

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.010 + 0,497 X_1 + 0,042 X_2 + 0,266 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat di terjemahkan sebagai berikut:

1. Hasil uji empiris diperoleh nilai a atau konstanta sebesar 1.010 artinya ketika variabel kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan, maka nilai disiplin kerja sebesar 1.010.
2. Hasil uji empiris pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung 2,749 dan p value (sig) sebesar 0.008 dibawah alpha 5%. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan angka sebesar 0,497 artinya bahwa besaran koefisien kepemimpinan terhadap disiplin kerja bernilai positif sebesar 49,7%.
3. Hasil uji empiris pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung 0.676 dan p value (sig) sebesar 0.078 di atas alpha 5%. Artinya bahwa pengawasan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel pengawasan (X2) menunjukkan angka sebesar 0,042 artinya bahwa besaran koefisien pengawasan terhadap disiplin kerja bernilai positif sebesar 4,2%.
4. Hasil uji empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung 2,645 dan p value (sig) sebesar 0.011 dibawah alpha 5%. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel lingkungan kerja

(X3) menunjukkan angka sebesar 0,266 artinya bahwa besaran koefisien lingkungan kerja terhadap disiplin kerja bernilai positif sejumlah 26,6%.

4.4.5. Uji Hipotesis

4.4.5.1. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1=b_2=b_3=0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (disiplin kerja).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (disiplin kerja).

H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau

H_a diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tabel 4.12
Uji Anova

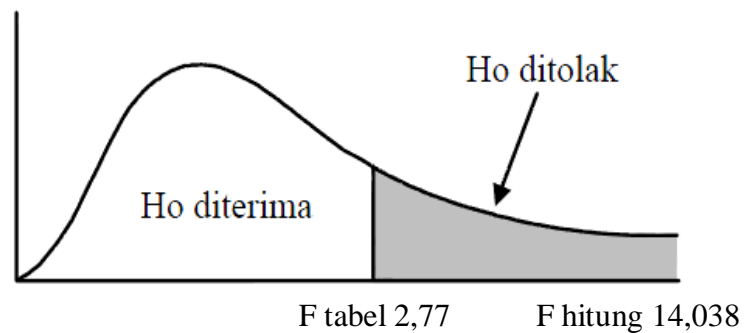
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.323	3	3.441	14.038	.000 ^a
	Residual	13.727	56	.245		
	Total	24.050	59			

Sumber : Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 14,038 dengan f tabel ($\alpha = 0,05$; df 3:56) = 2,77 dan signifikan pada 0,000, karena f hitung > f tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen (kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu disiplin kerja.



Gambar. 4.1
Uji F

4.4.5.2. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b > 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho diterima, apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha diterima, apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

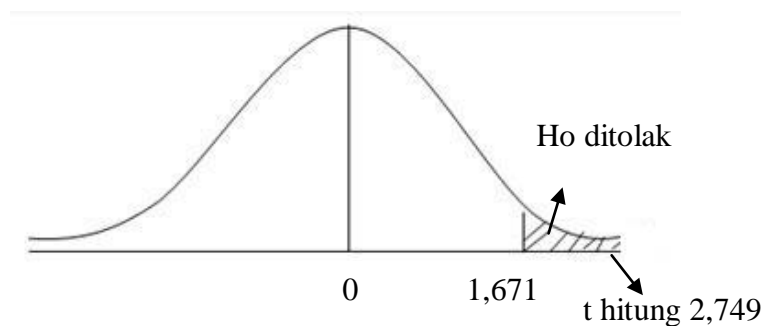
Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil uji t test

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.968	.054
	X1	2.749	.008
	X2	.676	.078
	X3	2.645	.011

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.00

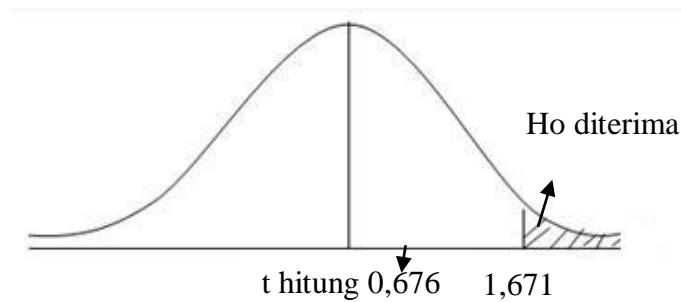
4.4.5.2.1. Variabel kepemimpinan (X1)



Gambar. 4.2
Uji t

Diketahui besarnya nilai t hitung variabel kepemimpinan adalah 2,749 lebih besar dari t tabel (1,671) dan signifikan pada 0,008 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai signifikannya dibawah 0.05.

4.4.5.2.2. Variabel pengawasan (X2)

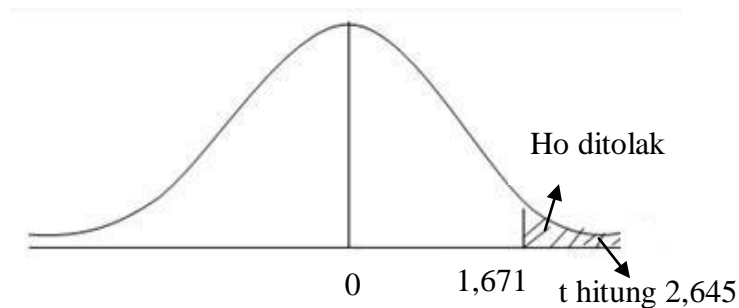


Gambar. 7

Uji t

Diketahui besarnya nilai t hitung pengawasan adalah 0,676 lebih kecil dari t tabel (1,671) dan signifikan pada 0,078 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai signifikannya lebih dari 0.05.

4.4.5.2.3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)



Gambar. 7

Uji t

Diketahui besarnya nilai t hitung lingkungan kerja adalah 2,645 lebih besar dari t tabel (1,671) dan signifikan pada 0,011 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai signifikannya dibawah 0.05.

4.4.6. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.655 ^a	.529	.399	.49510	1.749

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Dari tabel 4.14 di atas dapat diketahui :

- a) R = 0,655 berarti kemampuan menjelaskan variabel kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja baik karena nilai mendekati satu.
- b) Adjusted R Square 0,529 berarti 52,9% faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja. Sedangkan 47,1% (100%-52,9%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak

diteliti oleh penulis. Faktor lain yang mempengaruhi antara lain budaya organisasi, sanksi hukum.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- 4.5.1. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis ini menguji apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 dimana nilai t hitung sebesar 2,749 yang signifikan pada 0,008. Oleh karena itu karena probabilitas di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja diterima. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik yang ditunjukkan dengan sikap adil, dapat memberikan arahan, dapat meningkatkan SDM yang ada, memberikan motivasi serta menghargai usaha pegawai dan dapat dijadikan panutan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Febri, Machasin, Suryati (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- 4.5.2. Variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan pada disiplin kerja. Hasil perhitungan pada tabel 4.13 untuk pengawasan dimana t hitung 0,676 dan signifikan pada 0,078. Oleh karena probabilitas lebih dari 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja tidak didukung. Dalam hal ini berarti pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa munculnya kedisiplinan pegawai dikarenakan adanya pengawasan melainkan atas dasar kesadaran diri akan pentingnya kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Widia Agustina dan Lila Bismala (2014), yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

4.5.3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada disiplin kerja.

Hasil perhitungan pada tabel 4.13 untuk lingkungan kerja dimana nilai t hitung sebesar 2.645 dan signifikan pada 0,011. Oleh karena probabilitas di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 3 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dapat diterima. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan semakin nyaman lingkungan kerja maka disiplin kerja pegawai dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Sina (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.