

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan SPBU Kumpangkali Semarang. Penyebaran dilakukan dengan melalui media kuesioner.

Tabel 4.1
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	28	70,0
2	Perempuan	12	30,0
	Total	40	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan dari tabel 4.1, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu karyawan SPBU Kumpangkali Semarang memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 28 orang atau 70%. Sedangkan karyawan SPBU Kumpangkali yang berjenis perempuan ada 12 orang (30%).

Tabel 4.2
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	<20 tahun	11	27,5
2	>20 - 30 tahun	23	57,5
3	>30 - 40 tahun	6	15,0
	Total	40	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan dari tabel 4.2, diketahui bahwa sebagian besar karyawan SPBU Kumpangkali Semarang berusia antara >20-30 tahun yaitu sejumlah 23 orang atau 57,5%. Sedangkan karyawan SPBU Kumpangkali Semarang lainnya berusia < 20 tahun yaitu 11 orang (27,5%) dan >30-40 tahun yaitu 6 orang (15%).

Tabel 4.3
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	<SMA	7	17,5
2	DIPLOMA	2	5,0
3	S1	4	10,0
4	SMA	27	67,5
Total		40	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan dari tabel 4.3, diketahui berdasar dari peneididkan terakhirnya, sebagian besar karyawan SPBU Kumpangkali Semarang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sejumlah 27 orang atau 67,5%. Karyawan dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 4 orang (10%), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan di bawah SMA ada 7 orang (17,5%) dan karyawan dengan tingkat pendidikan diploma ada sejumlah 2 orang (5%).

Tabel 4.4
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	>1 tahun	23	57,5
2	>1-6 bulan	4	10,0
3	>6 bulan - 1 tahun	13	32,5
Total		40	100,0

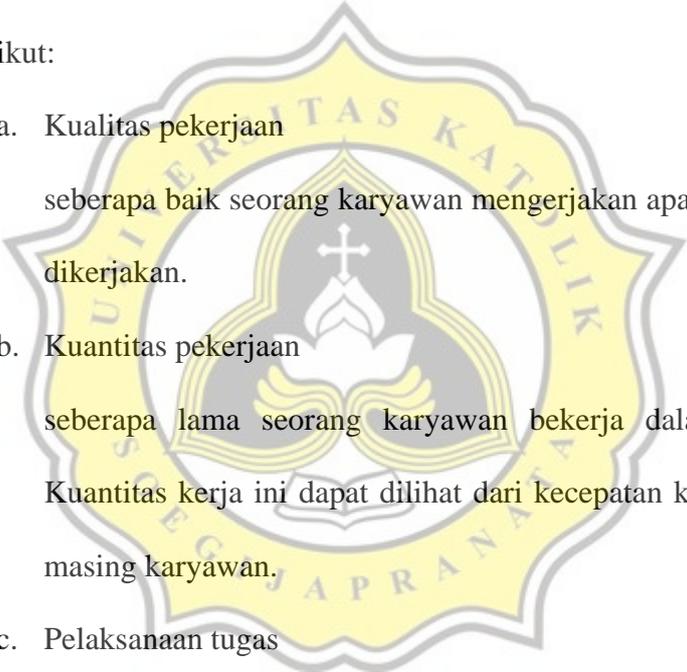
Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan lama bekerjanya yang terlihat dari tabel 4.4, karyawan SPBU Kumpangkali Semarang yang telah bekerja lebih dari 1 tahun berjumlah 23 orang atau 57,5%. Karyawan dengan lama kerja lebih dari 6 bulan hingga satu tahun berjumlah 13% sedangkan karyawan dengan lama kerja lebih dari 1 bulan hingga 6 bulan berjumlah 4 orang atau 10%.

4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

4.2.1 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam SPBU Kampungkali Semarang pada waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok itu mencapai kualifikasi suatu pekerjaan dalam misi pencapaian tujuan SPBU Kampungkali Semarang yaitu menghasilkan peningkatan pendapatan. Indikator dari kinerja karyawan SPBU Kampungkali Semarang adalah sebagai berikut:

- 
- a. Kualitas pekerjaan
seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
 - b. Kuantitas pekerjaan
seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
 - c. Pelaksanaan tugas
seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
 - d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hasil jawaban indikator variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kinerja karyawan

No.	Ket	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Rata – Rata	Kategori
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan SOP SPBU Kampungkali Semarang	0	0	2	4	1	3	17	68	20	100	175,00	4,38	Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga dapat melayani konsumen dengan lancar dan tidak ada antrian	2	2	0	0	7	21	19	76	12	60	159,00	3,98	Tinggi
3	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan	0	0	3	6	8	24	21	84	8	40	154,00	3,85	Tinggi
4	Saya sadar akan kewajiban saya untuk menjalankan pekerjaan sesuai keinginan perusahaan	0	0	2	4	1	3	22	88	15	75	170,00	4,25	Tinggi
Rata-rata												4,11	Tinggi	

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator kinerja karyawan menunjukkan angka rata-rata 4,11, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kinerja karyawan SPBU Kampungkali Semarang masuk dalam kategori tinggi. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP SPBU Kampungkali Semarang terutama melayani pelanggan dengan Senyum, Salam, Sapa. Karyawan juga merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga dapat melayani konsumen dengan lancar dan tidak ada antrian yang dapat mengganggu kelancaran usaha SPBU Kampungkali Semarang. Karyawan

merasa jarang melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan serta karyawan sadar dengan kewajibannya menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

4.2.2 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam hal ini adalah kemampuan pemimpin di SPBU Kumpangkali Semarang untuk mengarahkan dan mengorganisir karyawan SPBU Kumpangkali Semarang agar dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tujuannya. Indikator dari kepemimpinan di SPBU Kumpangkali Semarang adalah sebagai berikut:

a. Integritas (*integrity*)

salah satu atribut terpenting/kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan serta nilai-nilai visi yang ingin dicapai untuk perusahaan.

b. Kompeten (*competency*)

kecakapan yang diperlukan seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh kemampuannya dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu fungsi sebagai seorang pemimpin.

c. Konsistensi (*consistency*)

ketetapan serta kemantapan dalam bertindak mengenai kebijakan yang mencerminkan suatu konsistensi dalam menghadapi permasalahan yang sedang dialami perusahaan Loyal (*loyalty*), artinya mutu dari sikap setia (*loyal*) dengan tindakan memberi atau

menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan seorang pimpinan kepada bawahannya.

d. Terbuka (*openess*)

keterbukaan pemimpin dengan bawahan dalam menerima masukan, saran dalam mengambil keputusan sehingga tercipta hubungan kerjasama yang baik.

Hasil jawaban indikator variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kepemimpinan

No.	Ket	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Rata – Rata	Kategori
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	Saya merasa pimpinan selalu konsisten dengan tindakannya yang mengacu nilai dari perusahaan	0	0	3	6	1	3	27	108	9	45	162,00	4,05	Tinggi
2	Saya merasa pimpinan memiliki keterampilan dengan memberikan contoh yang tepat kepada saya	0	0	1	2	5	15	19	76	15	75	168,00	4,20	Tinggi
3	Saya merasa kebijakan yang dibuat mencerminkan komitmen dari perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang ada	0	0	2	4	1	3	24	96	13	65	168,00	4,20	Tinggi
4	Saya merasa bahwa pimpinan selalu mau untuk terbuka kepada bawahannya, sehingga saya	1	1	1	2	2	6	18	72	18	90	171,00	4,28	Tinggi

No.	Ket	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Rata – Rata	Kategori
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
	dapat menyampaikan masukan yang membangun													
Rata-Rata													4,18	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator kepemimpinan menunjukkan angka rata-rata 4,18, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan memiliki kepemimpinan pada SPBU Kumpungkali Semarang yang tinggi yang mendukung kinerja karyawan. Karyawan merasa merasa pimpinan selalu konsisten dengan tindakannya yang mengacu nilai dari perusahaan sesuai dengan visinya. Karyawan merasa pimpinan memiliki keterampilan dengan memberikan contoh yang tepat kepada karyawan seperti cara melakukan pengisian BBM dan juga cara melakukan pembayaran melalui mesin EDC. Karyawan merasa kebijakan yang dibuat pimpinan mencerminkan komitmen dari perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang ada, seperti menaruh cone di depan mobil yang melakukan pengisian untuk mencegah mobil yang belum melakukan pembayaran. Karaywan juga merasa bahwa pimpinan selalu mau untuk terbuka kepada bawahannya, sehingga karyawan dapat menyampaikan masukan yang membangun demi kemajuan perusahaan.

4.2.3 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Disiplin kerja

Disiplin kerja karyawan SPBU Kampungkali Semarang berhubungan dengan kemauan karyawan untuk mengikuti peraturan yang berlaku. Indikator dari disiplin kerja karyawan SPBU Kampungkali Semarang adalah sebagai berikut:

- a. Sikap menghormati peraturan

Penerimaan karyawan terhadap peraturan yang ada

- b. Kepatuhan terhadap peraturan

Sikap taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis

- c. Kesanggupan menjalankan peraturan

Kemauan karyawan secara sukarela untuk menjalankan peraturan yang berlaku

- d. Kesiapan menerima sanksi

Kemauan dari karyawan untuk tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil jawaban indikator variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Reponden terhadap Variabel Disiplin kerja

No.	Ket	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Rata – Rata	Kategori
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	Saya menerima peraturan yang ada di tempat saya bekerja	0	0	1	2	1	3	19	76	19	95	176,00	4,40	Tinggi

No.	Ket	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Rata – Rata	Kategori
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
2	Saya mau untuk patuh terhadap peraturan yang telah saya sepakati di tempat kerja	0	0	2	4	0	0	16	64	22	110	178,00	4,45	Tinggi
3	Saya secara sukarela mau untuk menjalankan peraturan yang ada tersebut	0	0	2	4	0	0	20	80	18	90	174,00	4,35	Tinggi
4	Saya siap untuk menerima sanksi jika terbukti melanggar peraturan	1	1	1	2	0	0	19	76	19	95	174,00	4,35	Tinggi
Rata-rata												4,35	Tinggi	

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator disiplin kerja menunjukkan angka rata-rata 4,35, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan disiplin kerja pada SPBU Kampungkali Semarang terjaga dengan baik sehingga mendukung kinerja karyawan. Karyawan merasa mampu untuk menerima peraturan yang ada di tempat karyawan bekerja. Selain itu karyawan juga mau untuk patuh terhadap peraturan yang telah disepakati di tempat kerja. Karayawan secara sukarela mau untuk menjalankan peraturan yang ada tersebut dan siap untuk menerima sanksi jika terbukti melanggar peraturan.

Tabel 4.8

Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Indeks	Kategori
1	Kinerja karyawan	4,11	Tinggi
2	Kepemimpinan	4,18	Tinggi

3	Disiplin kerja	4,35	Tinggi
---	----------------	------	--------

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda antara kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,875	1,868		1,539	,132
	Kepemimpinan	,411	,173	,412	2,373	,023
	Disiplin Kerja	,382	,166	,400	2,301	,027

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

$$\text{Persamaan } Y = 2,875 + 0,411X_1 + 0,382X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa dar variabel yang diteliti yaitu :

- Koefisien variabel kepemimpinan bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik pula.
- Koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Memiliki arti apabila disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik pula.

Bila dilihat dari nilai regresinya, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila variabel kepemimpinan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji t

4.5.1.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ dan koefisien regresi $0,411$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian penelitian Salutondok dan Soegoto (2015), Palampanga dkk (2017), Gede dan Piartini (2018) dan Isvandari dan Al-Idris (2018) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dari pemimpin untuk menggerakkan anak buahnya sesuai dengan keinginan dari pemimpin (Robbins dan Judge, 2015). Ketika seorang pemimpin mampu untuk menggerakkan anak buahnya sesuai dengan visinya dan visi perusahaan, maka didapatkan suatu kinerja yang sinkron dari atas hingga bawah. Kepemimpinan yang kuat dan berkualitas akan membuat semua elemen perusahaan bergerak menjadi satu wadah menuju suatu tujuan yang sama. Dengan adanya supervisi, pengarahan dan pengawasan dari pemimpin serta adanya kedewasaan dari pemimpin yang mau untuk menerima masukan dari karyawan, maka kinerja karyawan perusahaan akan menjadi semakin baik.

Karyawan merasa merasa pimpinan selalu konsisten dengan tindakannya yang mengacu nilai dari perusahaan sesuai dengan visinya sehingga karyawan juga mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP SPBU Kampungkali Semarang terutama melayani pelanggan dengan Senyum, Salam, Sapa. Karyawan merasa

pimpinan memiliki keterampilan dengan memberikan contoh yang tepat kepada karyawan seperti cara melakukan pengisian BBM dan juga cara melakukan pembayaran melalui mesin EDC sehingga karyawan jarang melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan merasa kebijakan yang dibuat pimpinan mencerminkan komitmen dari perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang ada, seperti menaruh cone di depan mobil yang melakukan pengisian untuk mencegah mobil yang belum melakukan pembayaran. Karyawan juga merasa bahwa pimpinan selalu mau untuk terbuka kepada bawahannya, sehingga karyawan dapat menyampaikan masukan yang membangun demi kemajuan perusahaan dan karyawan sadar dengan kewajibannya menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

4.5.1.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Nilai yang tersaji di variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ dan koefisien regresi $0,382$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Salutondok dan Soegoto (2015) dan Isvandari dan Al-Idris (2018) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perilaku karyawan yang mau untuk berdisiplin, mengikuti peraturan yang berlaku, mau untuk secara sukarela beradaptasi dengan keputusan yang dibuat manajemen, peraturan dan nilai yang adalah dalam perusahaan akan membuat karyawan tersebut mau untuk bekerja dengan lebih baik di perusahaan (Salutondok dan Soegoto, 2015). Selain keinginan untuk menaati peraturan tersebut, karyawan

juga harus selalu siap dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan kemauan untuk menerima sanksi yang diberikan ketika pekerjaan yang dipercayakan tidak dikerjakan dengan baik. Dengan adanya kemauan tersebut, maka karyawan yang memiliki disiplin yang semakin baik akan berusaha untuk bekerja sebaik mungkin dengan menaati peraturan yang ada dan menghindari sanksi.

Karyawan merasa mampu untuk menerima peraturan yang ada di tempat karyawan bekerja yang membuatnya merasa sadar dengan kewajibannya menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Selain itu karyawan juga mau untuk patuh terhadap peraturan yang telah disepakati di tempat kerja sehingga merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga dapat melayani konsumen dengan lancar. Karayawan secara sukarela mau untuk menjalankan peraturan yang ada tesebut dan siap untuk menerima sanksi jika terbukti melanggar peraturan sehingga karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP SPBU Kampungkali Semarang.

4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.10

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.571	1,66473

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai adjusted r square sebesar 0,571. Artinya adalah variable kepemimpinan, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan sebesar 57,1%.

