



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, DESAIN PEKERJAAN, DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran)**

**Skripsi**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik  
program sarjana ekonomi

Oleh :

Nama : Nur Susilawati                      NPM : 16.51.0069

Dosen Pembimbing :

Dr. Dra.Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E.,M.M      NIDN : 0-6060962-01  
Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M                  NIDN : 0-6070476-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)  
2020**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH DISIPLIN KERJA, DESAIN PEKERJAAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran)

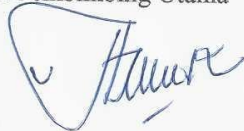
Oleh :

Nama : Nur Susilawati

NPM : 16.51.0069

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapat persetujuan pada tanggal  
23 Desember 2020

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M  
NIDN : 0-6070476-01

Dosen Pembimbing Pendamping




Dr. Eka Handriani, S.E., M.M.  
NIDN : 0-6070476-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



  
Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si  
NIDN : 0-6060569-01

## PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, DESAIN PEKERJAAN DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

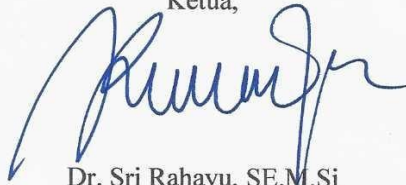
(Studi kasus PT Ara Shoes Indonesia Ungaran)

Oleh :

Nama : Nur Susilawati      NPM : 16150069

Skripsi ini telah diajukan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 5  
Februari 2021

Tim penguji  
Ketua,



Dr. Sri Rahayu, SE.M.Si  
NIDN : 0-6060569-01

Anggota,



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M  
NIDN : 0-6070476-01

Anggota,



Dr. Eka Handriani, S.E., M.M.  
NIDN : 0-6070476-01

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Susilawati

NPM : 16.51.0069

Mahasiswa Program : Manajemen

Tahun Akademik : 2020/2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran)

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 3 Februari 2021



Nur Susilawati

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Selama Ada Niat dan Keyakinan Semua Akan Tercapai”

(Nur Susila)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu namun ia amat baik bagimu, dan boleh jadi engkau mencintai sesuatu namun ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”

(QS. Al Baqarah: 216)

## PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak Ibu tercinta, Bapak Suldalis Ibu Wartini yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, dukungan moral dan doa yang tak pernah putus dari awal hingga skripsi ini selesai.
2. Saudaraku Ali Syahbana dan Candra Wijoyo yang selalu memberikan semangat dalam menempuh pendidikan.
3. Seluruh keluarga besar FEB angkatan 2016 yang saya sayangi dan saya banggakan.
4. Almamaterku UNDARIS tercinta.

Terimakasih...

## **ABSTRACT**

*Improving employee work performance is the main goal of the company. Various ways are done by companies to be able to improve work performance, including by disciplining employees, using the right job design and appropriate leadership style. Several previous studies have shown different results regarding employee performance. Therefore, this study was conducted to determine the effect of work discipline, job design and leadership style on employee work performance at PT Ara Shoes Indonesia Ungaran.*

*This study uses a causal associative method with a quantitative approach, the data used are primary data derived from a questionnaire with a total sample of 120 employees of PT Ara Shoes Indonesia with the non probability sampling method. Non probability sampling is a sampling technique that does not provide equal opportunities for each member of the population to be selected as a sample member and the technique used is purposive sampling technique. This technique is a method of taking sample members from a population with certain criteria. Meanwhile, for data processing using SPSS version 25. The data testing techniques used are validity test, reliability test, correlation test, regression test, determination coefficient analysis, and hypothesis testing.*

*The results of the analysis show that the work discipline variable produces multiple correlation values of 0.709, which means that it has a strong influence. The coefficient of determination gets a result of 0.489 variable influence of work discipline, job design and leadership style on work performance at PT Ara Shoes Indonesia. Hypothesis test results get  $t_{count} (6.022) > t_{table} (2.272)$  with a significance level ( $0.000 < 0.05$ ). This shows that work discipline partially has a positive and significant effect on employee work performance. The job design variable has a value of  $t (3.259) > t_{table} (2.272)$  with a significance level ( $0.001 < 0.05$ ). This shows that job design partially has a positive and significant effect on employee work performance. The leadership style variable has a value of  $t (3,370) > t_{table} (2.272)$  with a significance level ( $0.001 < 0.05$ ). This shows that the leadership style partially has a positive and significant effect on employee work performance. From all the results of testing the independent variables simultaneously, the results obtained from the value of  $F_{count} (38,981) > F_{table} (2,700)$  with a significance level ( $0,000 < 0.05$ ). This shows that together the variables of work discipline, job design, and leadership style together have a significant effect on work performance at PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran.*

*Keywords: Work Discipline, Job Design, Leadership Style, Job Performance.*

## ABSTRAK

Meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tujuan utama dari perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja diantaranya dengan lebih mendisiplinkan karyawan, menggunakan desain pekerjaan yang tepat dan gaya kepemimpinan yang sesuai. Beberapa penelitian sebelumnya memperlihatkan hasil yang berbeda-beda mengenai prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia Ungaran.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 120 karyawan PT Ara Shoes Indonesia dengan metode *Non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan data sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan teknik yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Teknik ini merupakan cara pengambilan anggota sampel dari populasi dengan kriteria tertentu. Sedangkan untuk pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Teknik pengujian data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil analisis menunjukkan variabel disiplin kerja menghasilkan nilai korelasi berganda sebesar 0,709 yang berarti memiliki pengaruh yang kuat. Pada koefisien determinasi mendapatkan hasil sebesar 0,489 pengaruh variabel disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja di PT Ara Shoes Indonesia. Hasil uji hipotesis mendapatkan  $t_{hitung}$  sebesar (6,022)  $> t_{tabel}$  (2,272) dengan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel desain pekerjaan memiliki nilai  $t_{hitung}$  (3,259)  $> t_{tabel}$  (2,272) dengan tingkat signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan desain pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  (3,370)  $> t_{tabel}$  (2,272) dengan tingkat signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari semua hasil pengujian variabel independen secara simultan diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  (38,981)  $> F_{tabel}$  (2,700) dengan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, desain pekerjaan, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan, Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja.**

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Ara Shoes Indonesia Ungaran). Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata (S1) Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan setulus hati ucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan pengarahan kepada penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.
3. Ibu Dr.Dra.Hj.Edy Dwi Kurniati, S.E.,M.M Selaku pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, penulis haturkan banyak terimakasih.



4. Ibu Dr. Eka Handriani. SE. MM. selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS).
6. Seluruh teman-teman Progam Studi S-1 Ekonomi angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan motivasi dan semangat bagi penulis selama penulisan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu yang telah berjasa dan membantu baik moral maupun spiritnya dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 11 Januari 2021



Nur Susilawati

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi Operasional.....	7
F. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Pustaka.....	10
1. Disiplin Kerja .....	10
2. Desain Pekerjaan .....	13
3. Gaya Kepemimpinan.....	17
4. Prestasi Kerja .....	23
B. Penelitian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian .....	31
C. Variabel Penelitian .....	31
D. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	33
E. Metode Pengumpulan Data .....	34
1. Kuesioner .....	34
2. Dokumentasi .....	35
F. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Validitas .....	36
2. Uji Reliabilitas .....	38

3. Uji Korelasi .....	40
4. Uji Regresi .....	42
5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
6. Pengujian Hipotesis.....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
B. Gambaran Umum Karakteristik Responden .....	48
C. Deskripsi Tanggapan Responden.....	51
D. Hasil Analisis Penelitian .....	53
1. Analisis Korelasi .....	53
2. Analisis Regresi Linier.....	55
3. Determinasi (Adjusted R Square) .....	58
4. Pengujian Hipotesis.....	59
a. Uji T (Parsial).....	59
b. Uji F (Simultan) .....	62
E. Pembahasan .....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ketrelambatan Karyawan .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Indikator Penelitian .....	32
Tabel 3.2 Uji Validitas .....	37
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 3.4 Koefisiensi Korelasi Dan Interpretasinya .....	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	48
Tabel 4.2 Usia Responden .....	49
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	49
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden .....	50
Tabel 4.5 Status Responden .....	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja .....	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Desain Pekerjaan .....	51
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan .....	52
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Variabel Prestasi Kerja .....	52
Tabel 4.10 Hasil Korelasi Sederhana .....	53
Tabel 4.11 Hasil Korelasi Berganda .....	54
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	55
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Sederhana Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja .....	56
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja .....	56
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Berganda .....	57
Tabel 4.16 Hasil Adjusted R Square .....	58
Tabel 4.17 Hasil Uji T (Parsial) .....	59
Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan) .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	28
Gambar 3.1 Uji T .....	44
Gambar 3.2 Uji F .....	47
Gambar 4.1 uji t (parsial) .....	60
Gambar 4.2 uji t (parsial) .....	61
Gambar 4.3 uji t (parsial) .....	62
Gambar 4.4 uji f (simultan) .....	64

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner .....	74
Lampiran 2 Identitas 120 Responden .....	80
Lampiran 3 Data Hasil Penelitian 120 Responden .....	83
Lampiran 4 Output Hasil Spss Uji Validitas 10 Responden .....	92
Lampiran 5 Output Spss Uji Reliabilitas 10 Responden .....	100
Lampiran 6 Output Spss Korelasi Sederhana 120 Responden .....	104
Lampiran 7 Output Spss Regresi Linier 120 Responden .....	105
Lampiran 8 Output Spss Regresi Linier Berganda 120 Responden .....	108
Lampiran 9 Tabel Nilai Kritis Untuk Korelasi R Product– Moment .....	109
Lampiran 10 Tabel T .....	110
Lampiran 11 Tabel F .....	113

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan/isntansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

PT Ara Shoes Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu khususnya sepatu wanita di Ungaran Jawa Tengah. PT Ara Shoes merupakan perusahaan asing (PMA), strategi produksinya adalah *make to order*. Perusahaan ini hanya memproduksi berdasarkan order dari kantor pusat di Jerman. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) di Ara Shoes dapat diketahui bahwa ada penurunan jumlah kupon produksi selama enam bulan terakhir. Adapun besarnya target yang ditentukan bulan Januari sebesar 5.400 hanya tercapai 4.780, target bulan Februari 5.850 hanya tercapai 5.400, target bulan Maret 4.400 hanya tercapai 4.380, target bulan April 5.400 hanya tercapai 4.885, dan target bulan Mei 4.950 hanya tercapai 4.240. Berdasarkan ketercapaian target tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada bulan Januari sampai Mei 2019 belum dapat terealisasi secara optimal. Rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut, diduga

karena kurangnya kedisiplin dari para karyawan, desain pekerjaan yang tidak memuaskan dan gaya kepemimpinan masih kurang maksimal. Hal ini tentu menyebabkan perusahaan merugi, sehingga perusahaan mengadakan pengurangan karyawan dan mengejar target untuk memenuhi permintaan konsumen. Meski mengurangi jumlah karyawan perusahaan tetap mengharapkan prestasi kerja yang baik atau meningkat.

Kupon atau *coupon barcoding* adalah dokumen pendukung dari suatu artikel sepatu yang berisikan informasi urutan proses, waktu yang dibutuhkan dari setiap proses, jenis waktu, jumlah pasang yang harus dikerjakan untuk setiap proses, *barcode*. Dokumen tersebut harus tersedia pada setiap artikel yang sedang dikerjakan/proses produksi. Tujuan menggunakan coupon: identifikasi tahapan proses produksi terhadap suatu artikel sepatu, untuk menganalisa/pengukuran produktivitas kerja dari operator terhadap pekerjaan yang dilakukan, untuk melakukan analisa/pengukuran produktivitas kerja dari suatu bagian.

Widiartana, (2016) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja karyawan merupakan kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.



Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jais, (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSU Bulukumba. Kesenjangan atau gap disiplin kerja di PT Ara Shoes termasuk kurang dikarenakan masih ada yang sebagian karyawan masuk kerja terlambat dari jam masuk dan mendahului jam pulang yang ditetapkan. Maksudnya disini yaitu waktu absen untuk mulai kerja dan saat pulang. Kebanyakan terjadi saat pergantian shif pagi ke siang. Akhir kerja shif pagi pukul 14.30 WIB dan shif siang berakhir pukul 23.00 WIB. Berikut merupakan data yang menunjukkan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja pada tahun 2019.

Tabel 1.1  
Keterlambatan Karyawan

Bulan	Jumlah keseluruhan karyawan	Jumlah karyawan yang datang terlambat	Persentase
Januari	1.753	512	29%
Februari	1.415	423	30%
Maret	1.360	429	32%
April	1.300	430	33%
Mei	1.250	451	36%

*Sumber: data internal perusahaan*

Dari Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa banyaknya karyawan yang tidak disiplin dengan datang terlambat setiap bulannya pada tahun 2019 terus mengalami kenaikan. Bulan Januari karyawan yang terlambat sebesar 29% dengan jumlah karyawan 1.753, Februari sebesar 30% dari 1.415 karyawan, Maret 32% dari 1.360 karyawan, April 33% dari 1.300 karyawan dan bulan Mei menjadi 36% dari 1.250 karyawan.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang kedua yaitu desain pekerjaan. Menurut Perangin-angin, (2015) Desain Pekerjaan adalah rincian

tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan. Desain pekerjaan yang baik akan berpengaruh pada kepuasan kerja masing-masing individu di dalam organisasi. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relatif dan yang berbeda dari pemikiran objektif.

PT Ara Shoes menggunakan sistem target individu, sehingga masing-masing individu dituntut untuk dapat mencapai target tersebut. Setiap proses dilakukan oleh karyawan yang sama setiap harinya. Namun disebabkan ada pengurangan karyawan di perusahaan maka ada sebagian posisi kerja yang kosong. Permasalahan yang ditemui yaitu karyawan yang ditempatkan pada posisi kerja yang kosong tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sebelumnya, sehingga karyawan tersebut merasa kesulitan dan tidak puas dengan hasil kerjanya. Selain itu ada karyawan yang mendapat dua macam tugas pada satu waktu yang menyebabkan karyawan tidak fokus pada pekerjaannya.

Sedangkan faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Permasalahan yang ditemui dari gaya kepemimpinan di PT Ara Shoes yaitu pimpinan kurang maksimal dalam menegakkan aturan, terbukti masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan jam kerja, absen pulang sebelum jam kerja selesai. Selain itu masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak

seharusnya dilakukan pada saat jam kerja. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan organisasi bergantung kepada bagaimana seorang pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul. Misalnya, kemampuan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab serta bersedia menanggung resiko. Untuk itu dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan, dipengaruhi oleh seorang pemimpin, dimana pemimpin sangat berperan aktif dalam kemajuan suatu organisasi (Madi & Djuhari, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA, DESAIN PEKERJAAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN** (Studi Kasus di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia?
2. Adakah pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia?

4. Adakah pengaruh disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penulisan ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja, desain pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik bagi peneliti maupun bagi para pembaca atau pengguna. Adapun manfaat yang diharapkan adalah :

1. Manfaat teoritis

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan tentang kinerja guru sebagai tenaga pendidik serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia.

## 2. Manfaat praktis

Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia serta sebagai implementasi dari beberapa mata kuliah yang telah ditempuh selama perkuliahan.

### **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional dari masing-masing variabel digunakan untuk menjelaskan variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

#### 1) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin adalah kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis (Hasibuan, 2009).

#### 2) Variabel Desain Pekerjaan (X2)

Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi, (Simamora dalam Rachmawati, 2008).

3) Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, (Masmuh, 2010).

4) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2011).

**F. Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan materinya sebagian besar berupa uraian dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dibahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, metode pengambilan data serta teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menggambarkan ciri-ciri lokasi termasuk populasinya, yang berupa lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta memaparkan dan menganalisis data secara statistik mencakup hasil penelitian dan pembahasannya.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan dari bidang yang dikaji, serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan penerapan ilmu pengetahuan terkait.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Disiplin kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2009), disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Fathoni (dalam Kristanto dan Santoso, 2013) menjabarkan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karna tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin kerja juga diartikan suatu kewajiban organisasi untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak



seenaknya melakukan hal-hal yang tidak diperlukan pada saat jam kerjanya, dan harus mematuhi dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan senang hati, (Jais, 2017).

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja yang menurut Simamora (2006), yaitu:

- a) Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- b) Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- c) Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

- d) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

**c. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2013) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi,

1) Pendisiplinan preventif

Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawannya berperilaku negatif.

2) Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki.

**d. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002) adalah :

1) Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

## **2. Desain pekerjaan**

### **a. Pengertian Desain Pekerjaan**

Desain pekerjaan atau rancangan pekerjaan merupakan proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi (Simamora dalam

Rachmawati 2008). Tujuannya adalah untuk mengatur pengawasan-pengawasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Dari sudut pandang manajemen personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan individu para pemegang jabatan.

Selain itu, desain pekerjaan dapat berupa spesifikasi isi, metode dan hubungan berbagai pekerjaan untuk memenuhi tuntutan bisnis dan kebutuhan pribadi pemegang pekerjaan secara individu maupun tim (Sunarto, 2005).

Lebih lanjut Subekhi dan Jauhar (2012) mengemukakan bahwa desain pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan yang ditandai oleh 3 karakteristik yaitu:

- 1) *Job range* adalah jumlah tugas seseorang yang diharapkan dapat dilaksanakan ketika melaksanakan pekerjaan. Semakin banyak tugas yang diperlukan, semakin besar lingkup pekerjaannya.
- 2) *Job depth* adalah derajat pengaruh setiap individu mempunyai untuk memilih bagaimana pekerjaan akan dilakukan.
- 3) *Job relationship* adalah hubungan interpersonal yang diperlukan atau kemungkinan dibuat terhadap pekerjaan.

Inti dalam menyusun desain pekerjaan adalah bagaimana membuat semua pekerjaan yang ada disusun secara sistematis. Desain pekerjaan membantu dalam menjelaskan pekerjaan apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakan pekerjaan tersebut, berapa banyak pekerjaan yang

harus dilakukan dan bagaimana ketentuan yang harus dijalankan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan,(Perangin-angin, 2015).

**b. Faktor-Faktor Dalam Mendesain Pekerjaan**

Faktor- faktor yang harus dipertimbangkan dalam mendesain pekerjaan menurut Perangin-angin, 2015 adalah sebagai berikut:

- 1) Buat atau modifikasi pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut berisi tugas-tugas yang saling berhubungan secara logis.
- 2) Apabila dilakukan dengan benar, pekerjaan tersebut harus memberi kontribusi yang tepat dan terukur pada pencapaian sasaran departemen atau tim.
- 3) Pekerjaan tersebut harus menuntut perhatian dan pemikiran penuh untuk melaksanakannya.
- 4) Tuntutan fleksibilitas harus dipertimbangkan. Pemegang pekerjaan bisa melakukan beragam pekerjaan, baik sebagai individu maupun anggota tim, serta menguasai beragam keterampilan untuk bisa menyelesaikan tugas tersebut.
- 5) Tuntutan pekerjaan akan selalu berubah, dan isi pekerjaan juga harus diubah apabila perlu untuk menyesuaikannya.
- 6) Desain pekerjaan harus mempertimbangkan kemampuan dan minat karyawan yang akan melaksanakannya. Desain pekerjaan bisa dimodifikasi untuk menyesuaikan orang yang tersedia, namun harus bisa memperluas dan memperbesar tanggung jawab karyawan, sehingga akan “memperkaya” pekerjaan tersebut.

### **c. Tujuan Desain Pekerjaan**

Tujuan desain pekerjaan secara umum adalah untuk penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan, teknologi dan perilaku. Dengan demikian dari sudut pandang personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan kerja para pegawai yang memegang jabatan tersebut, Perangin-angin (2015).

Sunarto (2005) menjabarkan tujuan dari desain pekerjaan untuk mengoptimalkan:

- 1) Efisiensi operasional, produktivitas dan kualitas pelayanan.
- 2) Fleksibilitas dan kemampuan melaksanakan proses kerja horizontal, secara hierarkis dan terpisah-pisah.
- 3) Minat, tantangan dan prestasi.
- 4) Tanggung jawab tim ditetapkan sedemikian rupa, sehingga bisa meningkatkan kerja sama dan efektivitas tim.
- 5) Integrasi kebutuhan individu karyawan dengan kebutuhan organisasi.

### **d. Indikator Desain Pekerjaan**

Adapun dimensi dan indikator desain pekerjaan menurut Sunarto (2005) sebagai berikut:

#### **a. Signifikansi Tugas.**

Karyawan akan bekerja dengan lebih baik apabila mereka meyakini bahwa pekerjaan yang diberikan oleh atasan adalah pekerjaan yang cukup penting, berikan kepastian bahwa setiap

pekerjaan yang mereka kerjakan akan membuat perusahaan semakin kuat.

b. Keberagaman Tugas.

Karyawan akan bekerja lebih baik dan bertahan pada pekerjaannya lebih lama apabila mereka diberikan pekerjaan yang beragam. Walaupun terkadang pekerjaan yang terlalu bermacam-macam akan mengarahkan pada ketidak efisienan dan stress pada karyawan.

c. Penggunaan dan Pengembangan Kemampuan.

Desain pekerjaan yang dibuat harus dapat menggambarkan penggunaan kemampuan dari karyawan tersebut dan bagaimana kemampuan yang telah ada sebelumnya dapat berkembang secara berkala sesuai dengan minat dan bakat karyawan sehingga karyawan tidak cepat bosan dengan pekerjaan yang hanya membutuhkan kemampuan yang begitu-begitu saja.

### **3. Gaya Kepemimpinan**

**a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Abdullah Masmuh (2010) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin ketika mengelolah sumber daya manusia dalam organisasi untuk mau mengikuti perintahnya, dan pada akhirnya bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2013) mengartikan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008) adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

#### **b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Sunarto (2005) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

##### 1) Kharismatik/non-Kharismatik

Pemimpin kharismatik bergantung pada kepribadian, kualitas pemberi semangat serta “aura”nya. Mereka adalah pemimpin yang visioner, memiliki orientasi prestasi pengambil resiko yang penuh perhitungan, dan juga merupakan komunikator yang baik. Adapun para pemimpin non-kharismatik sangat bergantung pada pengetahuan mereka, kepercayaan diri dan ketenangan diri, serta pendekatan analitis dalam menangani permasalahan.

##### 2) Otokratis/demokratis

Para pemimpin otokratis cenderung membuat keputusan sendiri, menggunakan posisinya untuk memaksa karyawan agar melaksanakan perintahnya. Sedangkan pemimpin demokratis mendorong pegawai untuk ikut serta dalam pembuatan keputusan.



### 3) Pendorong/pengawas

Pemimpin yang memiliki sifat mendorong, memberi semangat kepada pegawai melalui visinya dan memberdayakannya untuk mencapai tujuan kelompok. Sementara pemimpin bergaya pengawas memanipulasi pegawai agar patuh.

### 4) Transaksional/transformatif

Pemimpin transaksional memanfaatkan uang, pekerjaan dan keamanan pekerjaan untuk memperoleh kepatuhan dari pegawainya. Sedangkan pemimpin transformatif memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja keras mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

Menurut Riberu dalam Rozanna, (2018) Menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara ia “berlagak” dan tampil dengan menggunakan kekuasaannya. Gaya kepemimpinan tersebut antara lain:

#### 1) Gaya Otoriter atau Otokratik

Otoriter artinya sangat memaksa, sangat mendesakkan kekuasaannya kepada bawahan. Gaya yang otoriter menyebabkan seorang pemimpin mengatur semuanya dari atas, ia mendikte semuanya supaya dikerjakan sesuai kehendaknya.

#### 2) Gaya Demokratik

Pemimpin sadar bahwa ia mengatur manusia-manusia yang pada dasarnya memiliki harkat dan martabat yang sama. Karena itu sang pemimpin tetap berusaha menghormati dan memperhitungkan pendapat serta saran orang lain.

### 3) Gaya Paternalistik

Pemimpin paternalistik menganggap bawahannya sebagai anak yang belum dewasa, anak yang tidak mampu menjadi dewasa. Ia yang membuat peraturan, ia yang merencanakan dan ia pula yang melaksanakan menurut pemahamannya sendiri.

### 4) Gaya *Laissez Faire*

Pemimpin tidak banyak turun tangan dan campur tangan. Pemimpin membiarkan anak buah bertindak sesuka hatinya. Ia tidak mengarahkan, tidak membimbing, tidak memberikan pedoman pelaksanaan.

## c. Teori Kepemimpinan

Sutrisno, (2009) membagi teori kepemimpinan menjadi tiga aspek, yaitu teori sifat, teori perilaku, dan teori kepemimpinan situasional. Berikut penjabaran secara singkat masing-masing teori kepemimpinan:

### 1) Teori Sifat (*trait theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki

dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas.

## 2) Teori Perilaku

Teori perilaku ini dilandasi oleh pemikiran, bahwa kepemimpinan adalah interaksi antara pimpinan dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau pemimpin yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan hubungan manusiawi.

## 3) Teori Situasi

Teori ini mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam teori ini hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

### **d. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Lewis, Lippitt dan White (dalam Abdullah Masmuh, 2010) menyebutkan ada 3 indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan:

1) Gaya pemimpin otoriter

Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan kelompok atau membuat keputusan tanpa berkonsultasi atau memastikan persetujuan dari para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk pengambilan keputusan di saat kritis.

2) Gaya pemimpin demokratis atau partisipatif

Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan melibatkan anggota kelompok untuk untuk dimintai masukan-masukan. Sehingga tugas pemimpin selain memberikan pengarahan juga mengizinkan kelompok untuk mengembangkan dan melaksanakan cara yang dikehendaki anggotanya. Gaya kepemimpinan ini tidak cocok untuk pengambilan keputusan di saat kritis karena menyatukan berbagai berbagai jenis pendapat bukanlah hal mudah dan membutuhkan waktu lama.

3) Gaya pemimpin laissez-faire (lepas-kendali)

Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan tidak memiliki inisiatif untuk mengarahkan atau menyarankan alternatif tindakan. Akan tetapi pemimpin ini lebih mengizinkan kelompok untuk mengembangkan dan melaksanakan sendiri pekerjaannya. Namun dalam hal ini bukan berarti pemimpin tidak ikut campur dalam proses diskusi, melainkan pemimpin berperan sebagai pengawas. Untuk pengambilan keputusan gaya laissez faire tidak cocok digunakan pada saat kritis dikarenakan menghambat pengambilan keputusan.

#### 4. Prestasi Kerja

##### a. Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara, (2011) mengemukakan prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014).

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*, (Perangin-angin, 2015)

##### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai meliputi 2 hal yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), yang merumuskan bahwa:

$$\textit{Human performance} = \textit{ability} + \textit{motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{attitude} + \textit{situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{knowledge} + \textit{skil}$$

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai berasal dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan quality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sikap pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan ditunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

**c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Perangin-angin, (2015) menjabarkan bahwa tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

Walaupun penilaian prestasi banyak manfaatnya, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukannya. Adapun yang menyebabkannya antara lain sebagai berikut.

- 1) Pihak penilai tidak merasa memiliki. Perasaan ini muncul karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada, dan usulan mereka terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan.
- 2) Pimpinan enggan untuk memberikan nilai yang buruk kepada karyawan mereka, khususnya kepada orang yang mereka sukai secara pribadi.
- 3) Jika hasil penilaiannya buruk, pihak karyawan tidak mau menerimanya. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan daripada untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Pimpinan ragu-ragu untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut dinilai tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.

#### **d. Indikator Prestasi Kerja**

Rivai, (2004) mengemukakan bahwa pada umumnya cara mengukur prestasi kerja karyawan mempertimbangkan lima hal, yaitu kualitas, kuantitas, kemampuan, sikap karyawan dan waktu. Sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah :

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja karyawan yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya prestasi kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan di dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas dari kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan normal atau di atas kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis atau pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 3) Kemampuan

Kemampuan dari karyawan untuk mengoperasikan peralatan kantor dan juga kemampuan untuk mengerjakan serta memahami setiap tugas agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

#### 4) Sikap Karyawan

Sikap karyawan yaitu tingkah laku kesopanan yang dipraktekkan baik kepada atasan, bawahan, rekan kerja, masyarakat sehingga menimbulkan kesan profesional dalam bekerja.



## 5) Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan dari perusahaan. Oleh karena dengan adanya pemanfaatan waktu maka pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

### B. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

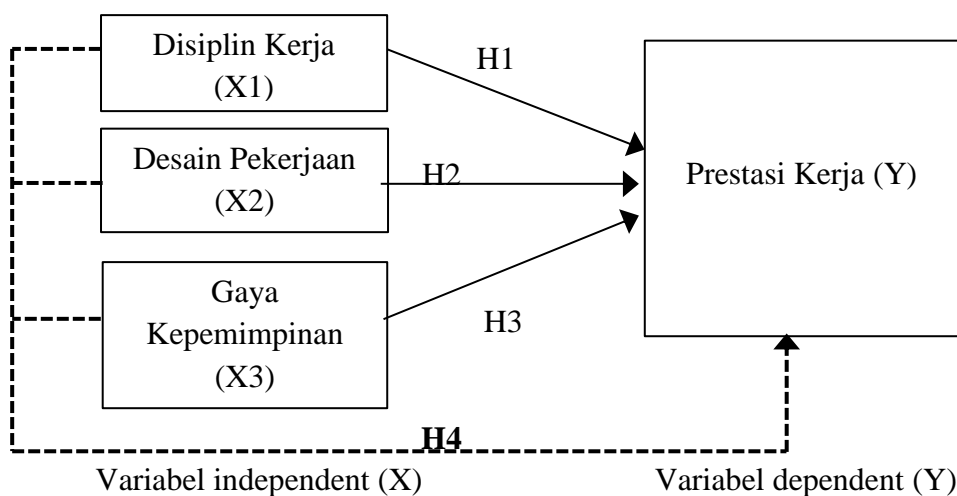
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sari dan Bachruddin Saleh, (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten	Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya Disiplin Kerja karyawan pada PT PLN (Persero) dapat membantu serta meningkatkan program prestasi kerja karyawan.
2	Permatasari <i>et al.</i> , (2015)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh dominan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja.
3	Sukandi dan Dwiputri, (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja (studi kasus: pegawai balai besar wilayah sungai citarum kota bandung)	Pelaksanaan disiplin kerja pada BBWS Citarum sangat baik karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4.14 sedangkan prestasi kerja pegawai pada BBWS Citarum sangat tinggi, karena rata-rata nilai keseluruhan sebesar 4,21.
4	Perangin-angin, (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Desain Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan	Secara parsial variabel pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Medan.

		Provinsi Sumatera Utara Medan	
5	Madi dan Djuhari, (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Selain itu Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai
6	Setiawan dan Kartana, (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di lembaga permasyarakatan kelas IIB tegal	Keriga variabel independen (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas kelas IIB Tegal.

Sumber : data sekunder 2019

### C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono, (2010) kerangka berfikir adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan dapat dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.



Keterangan :

—————▶ : Parsial

-----▶ : Simultan

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Bachruddin Saleh (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten” menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya Disiplin Kerja karyawan pada PT PLN (Persero) dapat membantu serta meningkatkan program prestasi kerja karyawan.

Menurut Eva Maria BR Perangin-angin (2015) Secara parsial variabel pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Selain disiplin kerja dan desain pekerjaan, gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Madi dan Djuhari, (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Di Kota Kupang”.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian yang akan dilakukan, yang mana kebenarannya perlu untuk diuji serta dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan kata lain hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian,

belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> = Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Ara Shoes Indonesia.

H<sub>2</sub> = Desain pekerjaan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Ara Shoes Indonesia.

H<sub>3</sub> = Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Ara Shoes Indonesia.

H<sub>4</sub> = Disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Ara Shoes Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah eksplanatori. Sugiyono (2010) menjelaskan penelitian eksplanatori adalah penelitian yang memfokuskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis, dalam orientasi mengandung diskripsi tetapi lebih fokus pada hubungan dan pengaruh antar variabel.

Dalam penelitian asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan penelitian yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan timbal balik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian asosiatif kausal ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.

#### **B. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT Ara Shoes Indonesia yang beralamatkan di Jl. PTP XVIII Ngobo, Kecamatan Bergas, Ungaran Kabupaten Semarang. Lokasi tersebut dipilih sebagai tempat penelitian dengan alasan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia.

#### **C. Variabel Penelitian**

Sugiyono (2010) mengatakan, Variabel merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Terdapat dua variabel yang dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini, meliputi:

### 1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (variabel independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja(Y).

### 2. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel lain (variabel dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja(X1), Desain Pekerjaan(X2), dan Gaya Kepemimpinan(X3).

**Tabel 3.1**  
**Indikator Penelitian**

Variabel Penelitian	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X1) Alfred dalam Soedjono,(2002)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu</li> <li>2. Pemanfaatan sarana</li> <li>3. Tanggung jawab yang tinggi</li> <li>4. Ketaatan terhadap aturan perusahaan</li> </ol>	Skala likert 1 s/d 5
Desain Pekerjaan (X2) Sunarto, (2005)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Signifikansi tugas</li> <li>2. Keberagaman tugas</li> <li>3. Penggunaan &amp; pengembangan kemampuan</li> </ol>	Skala likert 1 s/d 5
Gaya Kepemimpinan (X3) Lewis, lippit dan white dalam abdullah Masmuh, (2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Otoriter:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Mendasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.</li> <li>b. Selalu menetapkan kebijakan tanpa konsultasi dengan bawahan</li> <li>c. Tidak menerima saran dan kritik dari bawahan</li> </ol> </li> <li>2. Demokratis/partipatif               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memberikan bimbingan yang efektif</li> <li>b. Mengkoordinasi pekerjaan pada semua bawahannya dengan rasa</li> </ol> </li> </ol>	Skala likert 1 s/d 5

	<p>tanggung jawab dan kerja sama</p> <p>c. Pimpinan lebih mengutamakan kerja sama mencapai tujuan</p> <p>3. Laissez-faire</p> <p>a. Memiliki gaya santai</p> <p>b. Selalu melimpahkan wewenang pada bawahan dan menyenangkan bawahanlah yang mengambil keputusan</p> <p>c. Selalu menetapkan keputusan tapi tidak mau mengambil resiko</p>	
<p>Prestasi kerja (Y) Rivai, (2004)</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Kemampuan</p> <p>4. Sikap karyawan</p> <p>5. Waktu</p>	<p>Skala likert 1 s/d 5</p>

Sumber: Hasil Pengolahan data peneliti, 2020

#### **D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan, Sugiyono (2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Ara Shoes Indonesia yang berjumlah 1.250 karyawan.

##### 2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2010). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan data sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi sampling sistematis,

sampling kuota, *sampling incidental*, *purposing sampling*, sampling jenuh dan snowball sampling, Sugiyono (2010).

Tekning pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposing sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di Hall 9
2. Merupakan karyawan tetap
3. Masa kerja lebih dari 5 tahun

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 120 orang dari 180 orang karyawan PT Ara Shoes Indonesia.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Dengan memilih metode pengumpulan data yang tepat akan dimungkinkan pemecahan masalah secara valid dan reliabel serta kesimpulannya dapat dipercaya dan digeneralisasi secara obyektif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi sebagai berikut:

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan ataupun pernyataan mengenai topic tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individu atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku. Kuesioner disusun berdasarkan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi



seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dalam skala likert jawaban dikumpulkan dapat berupa pertanyaan positif maupun negative dengan interval 1-5 dimana setiap item berupa pertanyaan dengan lima pilihan jawaban, yaitu :

- a. Jawaban responden sangat setuju (SS) skor 5
- b. Jawaban responden setuju (S) skor 4
- c. Jawaban responden kurang setuju (KS) skor 3
- d. Jawaban responden tidak setuju (TS) skor 2
- e. Jawaban responden sangat tidak setuju (STS) skor 1

## **2. Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah mencair data yang berhubungan dengan variabel berupa catatan, transkrip, arsip, buku, surat kabar, majalah dan lain-lain. Dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data menjadi sebuah laporan. Tujuan analisis data adalah mengubah data ke dalam bentuk yang lebih sederhana agar mudah dibaca dan diinterpretasikan kepada pihak lain. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, Sugiyono (2012). Setelah data diperoleh

lengkap sesuai yang dibutuhkan kemudian dilakukan analisis data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data menggunakan program pengolah data SPSS versi 25.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Pengujian validitas pada SPSS menggunakan metode korelasi pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total item skornya. Total item skor adalah jumlah seluruh item pernyataan yang ada pada suatu variabel. Selanjutnya uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel pada taraf 0,05. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif maka variabel tersebut valid. Namun jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid, Ghazali (2011). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *product moment*, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \{(\sum x)(\sum y)\}}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = korelasi antara X dan Y

x = variabel independen (disiplin, desain, gaya kepemimpinan).

y = variabel dependen (prestasi kerja).

n = jumlah sampel.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Hasil pengujian dapat diketahui dari nilai r hitung sebagaimana lampiran 4 halaman 92-99. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada lampiran 9 halaman 109, maka hasil dapat dirangkum pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas (Uji Coba 10 Responden)**

Variabel Penelitian		R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0.922	0,632	0.000	Valid
	X1.2	0.806	0,632	0.005	Valid
	X1.3	0.931	0,632	0.000	Valid
	X1.4	0.886	0,632	0.001	Valid
	X1.5	0.905	0,632	0.000	Valid
	X1.6	0.808	0,632	0.005	Valid
	X1.7	0.863	0,632	0.001	Valid
Desain pekerjaan (X2)	X2.1	0.896	0,632	0.000	Valid
	X2.2	0.829	0,632	0.003	Valid
	X2.3	0.829	0,632	0.003	Valid
	X2.4	0.772	0,632	0.009	Valid
	X2.5	0.829	0,632	0.003	Valid
	X2.6	0.847	0,632	0.002	Valid
	X2.7	0.805	0,632	0.005	Valid
Gaya kepemimpinan (X3)	X3.1	0.895	0,632	0.000	Valid
	X3.2	0.823	0,632	0.003	Valid
	X3.3	0.795	0,632	0.006	Valid
	X3.4	0.948	0,632	0.000	Valid
	X3.5	0.909	0,632	0.000	Valid
	X3.6	0.941	0,632	0.000	Valid
	X3.7	0.790	0,632	0.007	Valid
Prestasi kerja (Y)	Y.1	0.898	0,632	0.000	Valid
	Y.2	0.918	0,632	0.000	Valid
	Y.3	0.898	0,632	0.000	Valid
	Y.4	0.939	0,632	0.000	Valid
	Y.5	0.787	0,632	0.007	Valid
	Y.6	0.876	0,632	0.001	Valid
	Y.7	0.933	0,632	0.000	Valid

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas maka hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Validitas variabel disiplin kerja (X1) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0,806 s/d 0,931 > r tabel 0,632 dengan signifikansi 0,005 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 item pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur.
- b. Validitas variabel desain pekerjaan (X2) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0,772 s/d 0,896 > r tabel 0,632 dengan signifikansi 0,009 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 item pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur.
- c. Validitas variabel gaya kepemimpinan (X3) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0,790 s/d 0,948 > r tabel 0,632 dengan signifikansi 0,007 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 item pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur.
- d. Validitas variabel prestasi kerja (Y) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0,787 s/d 0,933 > r tabel 0,632 dengan signifikansi 0,007 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 item pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur.

## **2. Uji Reliabilitas**

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,70, Ghozali (2011). Rumus untuk uji reliabilitas:

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{(n-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_{1^2}} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = nilai reabilitas

$n$  = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = jumlah varians skor tiap butir

$\sigma_{1^2}$  = varians total

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument. Selanjutnya hasil perhitungan reliabilitas sebagaimana lampiran 5 halaman 100-103 dirangkum pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas (Uji Coba 10 Responden)**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,940	0,70	Reliable
Desain pekerjaan (X2)	0,896	0,70	Reliable
Gaya kepemimpinan (X3)	0,921	0,70	Reliable
Prestasi kerja (Y)	0,952	0,70	Reliable

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Reliabilitas variabel disiplin kerja (X1) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara  $0,940 > 0,070$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- b. Reliabilitas variabel desain kerja (X2) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara  $0,896 > 0,070$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- c. Reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X1) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara  $0,921 > 0,070$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- d. Reliabilitas variabel prestasi kerja (Y) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara  $0,952 > 0,070$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa 7 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

### **3. Uji Korelasi**

Uji korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel bebas dengan variabel terikat, Ghazali (2011). Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Untuk menentukan koefisien

korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Interpretasi koefisien korelasi mengacu pada pendapat Sugiyono (2010) seperti tabel berikut:

**Tabel 3.4**  
**Koefisiensi Korelasi dan Interpretasinya**

Koefisien Korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,19	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,39	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,59	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,79	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,00	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber : data sekunder 2020

**a. Korelasi Sederhana**

Analisis korelasi sederhana (*bivariate correlation*) adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel (variabel X dan variabel Y) dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Jika korelasi bernilai positif, maka hubungan antara dua variabel bersifat searah. Jika korelasi variabel bernilai negatif, maka hubungan antara dua variabel bersifat berlawanan arah. Rumus korelasi sederhana menurut Usman dan Akbar (2011) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = korelasi antara X dan Y

$\Sigma x$  = variabel independen (disiplin, desain, gaya pemimpin).

$\Sigma y$  = variabel dependen (prestasi kerja).

#### b. Korelasi berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Korelasi berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 variabel atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependen dan satu variabel independen). Korelasi berganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$r_{yx12} = \sqrt{\frac{(r^2_{yx1} + r^2_{yx2}) - (2r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2})}{(1 - r_{x1x2}^2)}}$$

Keterangan:

$r_{yx12}$  = korelasi berganda antar X dan Y

$r_{yx1}$  = koefisien korelasi variabel X1 dengan Y

$r_{yx2}$  = koefisien korelasi variabel X2 dengan Y

$r_{x1x2}$  = koefisien korelasi variabel X1, X2, X3

### 4. Uji Regresi

#### a. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan



variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh dan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (prestasi kerja)

X = variabel bebas (disiplin, desain, dan gaya kepemimpinan)

$\alpha$  = bilangan konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

e = tingkat kesalahan yang ditolelir

#### **b. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ ) dengan variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = prestasi kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1-3}$  = Koefisien regresi linier berganda

$X_1$  = Variabel disiplin kerja

$X_2$  = Variabel desain kerja

$X_3$  = Variabel gaya kepemimpinan

## 5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R$  merupakan ukuran ringkas yang menginformasikan seberapa baik sebuah garis regresi sampel sesuai datanya. Koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen (disiplin, desain, gaya kepemimpinan) kepada variabel dependen (Prestasi Kerja). Nilai koefisien determinasi diantara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi model dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen, ( $R^2$ ) pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (satu-persatu). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh

mana pengaruh variabel Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja secara parsial. Hipotesis Uji t sebagai berikut:

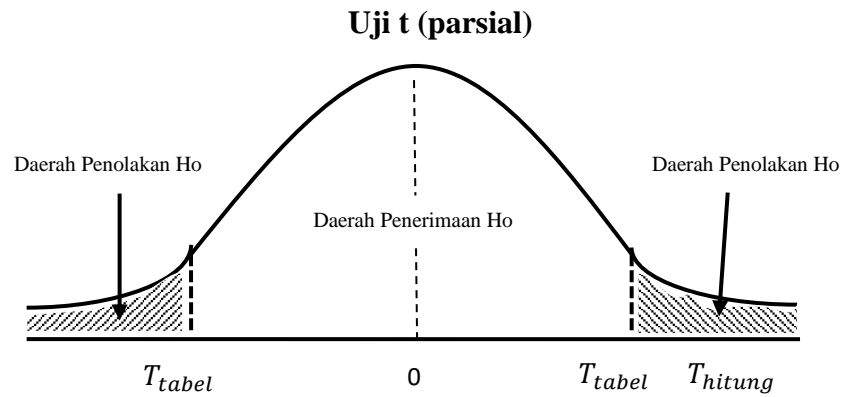
$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

1. Uji hipotesis dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .
  - a) Apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.
  - b) Apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.
2. Uji hipotesis berdasarkan signifikansi
  - a. Jika probabilitas nilai t atau signifikan  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Prestasi Kerja secara parsial ( $H_0$  ditolak).
  - b. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel Disiplin Kerja,

Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja secara parsial ( $H_1$  diterima).

c. Derajat kebebasan dengan  $df = n - k - 1$  untuk mencari t tabel.



Gambar 3.1 uji t parsial

**b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)**

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2009). Dengan uji f ini akan diketahui sejauh mana pengaruh variabel Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja.

Hipotesis Uji f sebagai berikut:

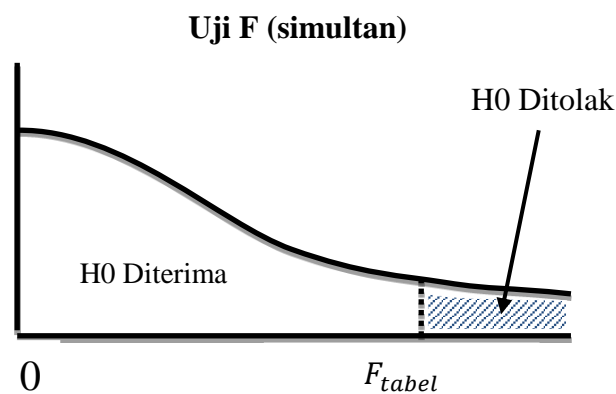
$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

- 1) Membandingkan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima artinya ada pengaruh variabel Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja.
  - b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja.
- 2) Membandingkan berdasarkan nilai signifikansi.
- a) Jika nilai probabilitas atau signifikansi  $< 0,05$  maka variabel Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
  - b) Jika nilai probabilitas atau signifikansi  $> 0,05$  maka variabel Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
  - c) Derajat kebebasan dengan  $df = n - k - 1$  untuk mencari f tabel.



Gambar 3.2 uji f simultan

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Ara Shoes Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan sepatu, khususnya sepatu wanita. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. PTP XVIII, Ngobo. Karangjati, Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang Jawa Tengah 50552. PT Ara Shoes Indonesia merupakan anak cabang dari PT Ara Shoes yang berpusat di Jerman.

##### 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 120 orang karyawan. Berdasarkan kuesioner diketahui identitas responden yang datanya dapat dilihat pada lampiran 2 halaman 80-82, selanjutnya identitas responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1**  
**Jenis kelamin responden**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	2	2%
Perempuan	118	98%
Total	120	100%

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, diketahui bahwa 2% responden dengan jenis kelamin laki-laki dan 98% responden berjenis kelamin

perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang bekerja di PT Ara Shoes Indonesia dominan berjenis kelamin perempuan.

**b. Usia Responden**

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

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
18 - 30 tahun	78	65%
31 - 45 tahun	42	35%
46 - 55 tahun	0	0%
Total	120	100%

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa dari 120 responden diperoleh hasil yaitu 78 responden usia 18-30 tahun sebesar 65%, 42 responden usia 31-45 tahun sebesar 35% dan 0 responden berusia 46-55 tahun sebesar 0%. Jadi dapat disimpulkan yang bekerja di PT Ara Shoes dominan responden berusia 18-30 tahun.

**c. Pendidikan Terakhir Responden**

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

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	118	98,3%
D1	1	0,8%
D3	1	0,8%
S1	0	0%
Total	120	100%

Sumber : data diolah, 2020

Dari Tabel 4.3 diketahui bahwa dari 120 responden diperoleh hasil 118 responden sebesar 98,3% berpendidikan SMA/SMK, 1 responden D1 sebesar 0,8%, 1 responden D3 sebesar 0,8%. Jadi dapat disimpulkan yang bekerja di PT Ara Shoes dominan responden yang berpendidikan SMA/SMK.

**d. Masa Kerja Responden**

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 1 tahun	0	0%
1 – 10 tahun	69	57,5%
11- 20 tahun	47	39,2%
> 20 tahun	4	3,3%
Total	120	100%

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan data Tabel 4.4 diketahui bahwa dari 120 responden, responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun sebesar 0%, responden bekerja 1-10 tahun sebesar 57,5%, 47 responden bekerja 11-20 tahun sebesar 39,2% dan 4 responden bekerja lebih dari 20 tahun. Jadi dapat disimpulkan yang bekerja di PT Ara Shoes dominan responden bekerja 1-10 tahun.

**e. Status Responden**

**Tabel 4.5**  
**Status Responden**

<b>Status karyawan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kontrak	0	0%
Tetap	120	100%
Total	120	100%

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan data Tabel 4.5 diketahui dari 120 responden, 120 responden 100% berstatus karyawan tetap. Jadi dapat disimpulkan yang bekerja di PT Ara Shoes dominan responden yang berstatus karyawan tetap.



### 3. Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 120 responden melalui penyebaran kuesioner dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 83-91, selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja**

Instrument										
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
X1.1	33	27,5	27	22,5	60	50	0	0	0	0
X1.2	78	65	35	29,2	7	5,8	0	0	0	0
X1.3	46	38,3	27	22,5	47	39,2	0	0	0	0
X1.4	59	49,2	36	30	25	20,8	0	0	0	0
X1.5	83	69,2	30	25	7	5,8	0	0	0	0
X1.6	67	55,8	44	36,7	9	7,5	0	0	0	0
X1.7	87	72,5	26	21,7	7	5,8	0	0	0	0
<b>Rata-rata</b>		65		27,5		60		0		0

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa dari 120 responden mengenai 7 item pertanyaan dari variabel disiplin kerja mayoritas menyatakan sangat setuju sebesar 65%.

#### Tanggapan Responden Variabel Desain Pekerjaan (X2)

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Variabel Desain Pekerjaan**

Instrument										
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
X2.1	84	70	36	30	0	0	0	0	0	0
X2.2	85	70,8	3	29,2	40	0	0	0	0	0
X2.3	54	45	62	51,7	4	3,3	0	0	0	0
X2.4	3	2,5	42	35	75	62,5	0	0	0	0
X2.5	24	20	43	35,8	53	44,2	0	0	0	0
X2.6	81	67,5	38	31,7	1	8	0	0	0	0
X2.7	85	70,8	35	29,2	0	0	0	0	0	0
<b>Rata-rata</b>		45		2,67		21,6		0		0

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diketahui bahwa dari 120 responden mengenai 7 item pertanyaan dari variabel desain pekerjaan mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 45%.

**b. Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)**

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan**

Instrument	SS		S		KS		TS		STS	
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
X3.1	98	81,7	22	18,3	0	0	0	0	0	0
X3.2	95	79,2	25	20,8	0	0	0	0	0	0
X3.3	20	16,7	32	26,7	68	56,7	0	0	0	0
X3.4	89	74,2	29	24,2	2	1,70	0	0	0	0
X3.5	72	60,0	47	39,2	1	0,80	0	0	0	0
X3.6	20	16,7	20	16,7	80	66,7	0	0	0	0
X3.7	80	50,7	40	33,3	0	0	0	0	0	0
<b>Rata-rata</b>		37,9		41,4		21,5		0		0

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diketahui bahwa dari 120 responden mengenai 7 item pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 41,4%.

**c. Tanggapan Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)**

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Variabel Prestasi Kerja**

Instrument	SS		S		KS		TS		STS	
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
Y.1	78	65,0	42	35,0	0	0	0	0	0	0
Y.2	84	70,0	35	29,2	1	0,80	0	0	0	0
Y.3	2	1,70	23	19,3	95	79,20	0	0	0	0
Y.4	72	60,0	48	40,0	0	0	0	0	0	0
Y.5	20	16,7	89	74,2	11	9,20	0	0	0	0
Y.6	27	22,5	66	55,0	27	22,5	0	0	0	0
Y.7	44	36,7	50	41,7	26	21,7	0	0	0	0
<b>Rata-rata</b>		27,2		43,3		26,6				

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas diketahui bahwa dari 120 responden mengenai 7 item pertanyaan dari variabel prestasi kerja mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 43,3%.

#### 4. Hasil Analisis Penelitian

##### a. Korelasi

##### 1) Korelasi Sederhana

Hasil pengujian korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 25 sebagaimana lampiran 6 halaman 104. Didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Korelasi Sederhana**

Correlations					
		disiplin kerja	desain pekerjaan	gaya kepemimpinan	prestasi kerja
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.431**	.306**	.623**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	120	120	120	120
desain pekerjaan	Pearson Correlation	.431**	1	.279**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	120	120	120	120
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	.306**	.279**	1	.439**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000
	N	120	120	120	120
prestasi kerja	Pearson Correlation	.623**	.498**	.439**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas hasil pengolahan korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Korelasi sederhana variabel disiplin kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Nilai korelasi 0,623 artinya hasil korelasi kuat dengan interpretasi 0,60 – 0,79. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terdapat hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.
- b) Korelasi sederhana variabel desain kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Nilai korelasi 0,498 artinya hasil korelasi sedang dengan interpretasi 0,40 – 0,59. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel desain kerja terdapat hubungan yang sedang terhadap prestasi kerja karyawan.
- c) Korelasi sederhana variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Nilai korelasi 0,439 artinya hasil korelasi sedang dengan interpretasi 0,40 – 0,59. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terdapat hubungan yang sedang terhadap prestasi kerja karyawan.

2) Korelasi Berganda

Hasil pengujian korelasi berganda dengan menggunakan program SPSS 25 sebagaimana lampiran 8 halaman 108 mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.489	.900

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, disiplin kerja

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas nilai korelasi berganda dapat diketahui R sebesar 0,709, artinya hasil korelasi kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 – 0,79. Dan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja, desain pekerjaan, dan gaya kepemimpinan adalah 50,2%. Sisanya  $100\% - 50,2\% = 49,8\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

## b. Regresi

### 1) Regresi Linier Sederhana

Hasil pengujian regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 25 sebagaimana lampiran 7 halaman 105-107 adalah sebagai berikut:

#### a) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana**  
**Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.770	1.923		6.641	.000
	disiplin kerja	.546	.063	.623	8.654	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dituliskan  $Y = 12,770 + 0,546X_1$ . Dari persamaan tersebut diketahui nilai konstanta dapat diartikan jika disiplin kerja atau  $X = 0$  maka prestasi kerja diperoleh 12,770. Selanjutnya  $\beta$  bernilai positif yang menunjukkan

bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka tingkat prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,546.

b) Pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja

**Tabel 4.13**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana**  
**Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.897	2.323		6.414	.000
	desain pekerjaan	.477	.076	.498	6.247	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk variabel desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dituliskan  $Y = 14,897 + 0,477X_2$ . Dari persamaan tersebut diketahui nilai konstanta dapat diartikan jika desain kerja atau  $X = 0$  maka prestasi kerja diperoleh 14,897. Selanjutnya  $\beta$  bernilai positif yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan desain kerja sebesar 1, maka tingkat prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,477.

c) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja

**Tabel 4.14**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana**  
**Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.480	2.433		6.773	.000
	gaya kepemimpinan	.421	.079	.439	5.311	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dituliskan  $Y = 16,480 + 0,421X_3$ . Dari persamaan tersebut diketahui nilai konstanta dapat diartikan jika gaya kepemimpinan atau  $X = 0$  maka prestasi kerja diperoleh 16,480. Selanjutnya  $\beta$  bernilai positif yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1, maka tingkat prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,421.

## 2) Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda dengan SPSS 25 sebagaimana lampiran 8 halaman 108 didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.549	2.507		1.416	.160
	disiplin kerja	.392	.065	.448	6.022	.000
	desain pekerjaan	.230	.071	.240	3.259	.001
	gaya kepemimpinan	.225	.067	.235	3.370	.001

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 3,549 + 0,392X_1 + 0,230X_2 + 0,225X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai kontanta dapat diartikan, jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$ , maka prestasi kerja diperoleh sebesar 3,549. Sedangkan nilai  $\beta$  positif yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 1, maka tingkat prestasi kerja meningkat sebesar 0,392. Setiap peningkatan desain kerja ( $X_2$ ) sebesar 1, maka tingkat prestasi kerja meningkat sebesar 0,230, dan setiap peningkatan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 1, maka tingkat prestasi kerja meningkat sebesar 0,225.

**c. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*)**

Hasil pengujian determinasi menggunakan SPSS versi 25 sebagaimana yang terlampir di lampiran 8 halaman 108, didapat perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil *Adjusted R Square***

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.489	.900

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, disiplin kerja

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,48,9. Angka 48,9% mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), desain kerja ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 48,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 48,9\% = 51,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain.



#### d. Uji Hipotesis

##### 1) Uji t (Parsial)

Hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 25 sebagaimana dapat dilihat pada lampiran 8 halaman 108 memperoleh hasil seperti berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil uji t (parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.549	2.507		1.416	.160
	disiplin kerja	.392	.065	.448	6.022	.000
	desain pekerjaan	.230	.071	.240	3.259	.001
	gaya kepemimpinan	.225	.067	.235	3.370	.001

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber data diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.17 uji t (Parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia.

Kriteria hipotesis 1 yang diajukan:

(1) Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah)

(2)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

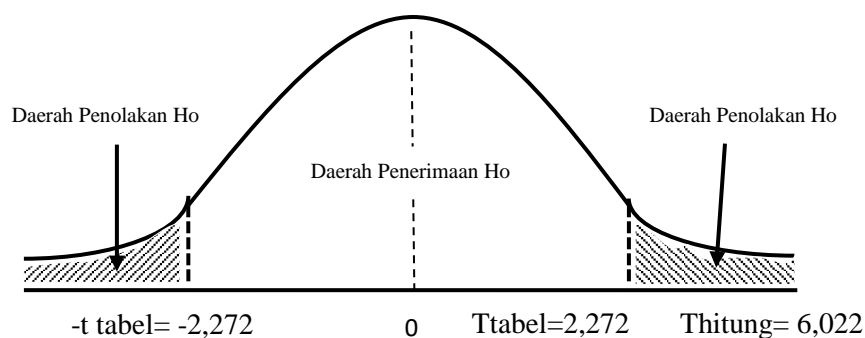
(3) Nilai t tabel sebesar 2,272 diperoleh dengan rumus  $df = n-k-1$  artinya  $120- 3-1 = 116$ .(lihat lampiran 10 halaman 110-112).

(4) Nilai t hitung sebesar 6,022 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan nilai t hitung  $6,022 > t$  tabel 2,272 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga nilai t hitung terletak pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis 1 yang mengatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia”, diterima.

Uji t secara parsial antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.1 uji t (parsial)  
Variabel Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**



b. Hipotesis 2 : desain kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia.

Kriteria hipotesis 2 yang diajukan:

(1) Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah)

(2)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

$H_2 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

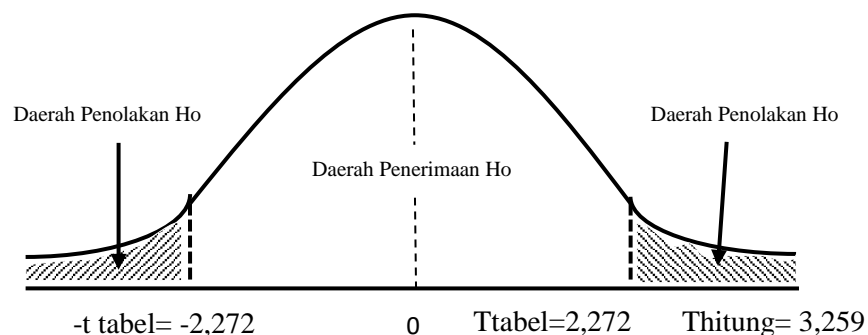
(3) Nilai t tabel sebesar 2,272 diperoleh dengan rumus  $df = n-k-1$  artinya  $120- 3-1 = 116$  .(lihat lampiran 10 halaman 110-112).

(4) Nilai t hitung sebesar 3,259 dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan nilai t hitung  $3,259 > t$  tabel 2,272 dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga nilai t hitung terletak pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan desain kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis 2 yang mengatakan bahwa “desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia”, diterima.

Uji t secara parsial antara desain kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.2 uji t (parsial)  
Variabel Desain Kerja Terhadap Prestasi Kerja**



c. Hipotesis 3 : gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia.

Kriteria hipotesis 3 yang diajukan:

(1) Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah)

(2)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

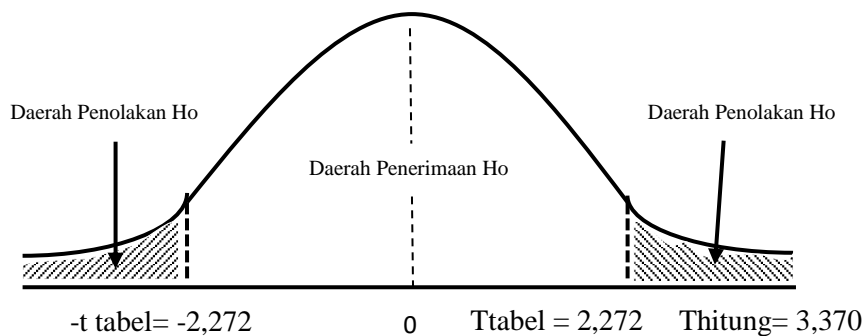
$H_3 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

- (3) Nilai t tabel sebesar 2,272 diperoleh dengan rumus  $df = n - k - 1$  artinya  $120 - 3 - 1 = 116$ . (lihat lampiran 10 halaman 101-112).
- (4) Nilai t hitung sebesar 3,370 dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan nilai t hitung  $3,370 > t$  tabel 2,272 dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga nilai t hitung terletak pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis 3 yang mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia”, diterima.

Uji t secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.3 uji t (parsial)**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja**



## 2) Uji F (Simultan)

Hasil uji f (simultan) menggunakan SPSS 25 sebagaimana dapat dilihat pada lampiran 8 halaman 108 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.678	3	31.559	38.981	.000 <sup>b</sup>
	Residual	93.914	116	.810		
	Total	188.592	119			
a. Dependent Variable: prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, disiplin kerja						

Sumber data diolah, 2020

Hipotesis 4 : disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia.

Kriteria hipotesis 4 yang diajukan:

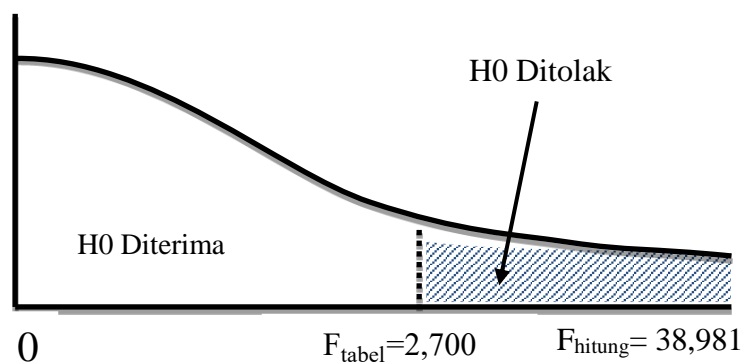
- (1) Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah)
- (2)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat  
 $H_4 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat
- (3) Nilai f tabel sebesar 2,700 diperoleh dengan rumus  $df = n-k-1$  artinya  $120 - 3 - 1 = 116$ . (lihat lampiran 11 halaman 113-114).
- (4) Nilai f hitung sebesar 39,127 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan nilai f hitung  $38,981 > F$  tabel 2,700 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga nilai F hitung terletak pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja, desain kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis 4 yang mengatakan bahwa “disiplin kerja, desain

pekerjaan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia”, diterima.

Uji t secara simultan antara variabel disiplin kerja, desain pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.4 uji f simultan  
Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y**



## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki nilai t hitung  $6,022 > t$  tabel  $2,272$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis jawaban responden atas indikator disiplin kerja di PT Ara Shoes Indonesia menunjukkan bahwa disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, pemanfaatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Alasan ini diperkuat dengan teori Hasibuan, (2009) yang mengatakan disiplin adalah kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun tidak

tertulis. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Bachruddin Saleh (2019) yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa desain kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung  $3,259 > t$  tabel  $2,272$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan desain kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden atas indikator desain pekerjaan di PT Ara Shoes Indonesia menunjukkan signifikansi tugas, keberagaman tugas, dan penggunaan & pengembangan kemampuan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Alasan ini diperkuat dengan teori dari Simamora dalam Rachmawati, (2008) yang mengatakan desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi. Hal ini sesuai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eva Maria BR Perangin-angin (2015) yang menguji Pengaruh Pengembangan Karir dan Desain Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Medan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t$  hitung  $3,370 > t$  tabel  $2,272$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden atas indikator gaya kepemimpinan di PT Ara Shoes Indonesia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan otoriter, demokrasi dan *laissez faire* mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sesuai dengan teori Masmuh, (2010) yang mengatakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Hasil ini mendukung dari penelitian Madi dan Djuhari, 2017 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Di Kota Kupang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil dari Uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja, desain kerja, dan gaya kepemimpinan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum dapat dilihat dengan membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka model dalam regresi tersebut merupakan model



yang fit. Dengan melihat hasil di atas, nilai F hitung  $38,981 > F$  tabel  $2,700$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, desain pekerjaan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji menunjukkan model yang fit (*goodness of fit*).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi sebesar  $0,489$  atau  $48,9\%$  dapat diartikan variabel disiplin kerja, desain pekerjaan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar  $48,9\%$  terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran. Sedangkan sisanya ( $100\% - 48,9\% = 51,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai statistik t hitung  $6,022 > t$  tabel  $2,272$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel desain pekerjaan (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai statistik t hitung  $3,259 > t$  tabel  $2,272$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel desain pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai statistik t hitung  $3,370 > t$  tabel  $2,272$  dengan tingkat

signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, desain kerja, dan gaya kepemimpinan ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). dari pengujian statistik F diperoleh nilai F hitung  $38,981 > F$  tabel  $2,700$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, karena penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yaitu dengan cara melakukan pendekatan dan komunikasi yang lebih kepada seluruh karyawan seperti, mau menerima pendapat atau pun keluhan dari karyawan dan lebih sering melakukan hubungan kerja, dengan karyawan dengan kata lain cenderung ke arah gaya kepemimpinan demokratis.
2. Pimpinan harus selalu memberikan arahan, bantuan serta motivasi bagi pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mereka merasa

bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan penting dan diselesaikan tepat pada waktu. Menyesuaikan kemampuan yang dimiliki karyawannya dengan desain pekerjaan yang diberikan juga sangat perlu diperhatikan. Sebab apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya maka karyawan akan lebih mudah memahami apa yang menjadi tugasnya dan tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada bahkan pekerjaan yang beragam pun dapat terselesaikan dengan baik.

3. Pimpinan perlu memperhatikan juga disiplin karyawan, karena jika semua karyawan memiliki disiplin baik seperti tepat waktu ketika masuk kerja, memanfaatkan sarana perusahaan dengan baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan tidak mencuri-curi waktu untuk bersantai ketika bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variabel lainnya sebagai variabel independen untuk mengetahui apa saja yang dapat menjadi pengaruh prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia, karena dari hasil penelitian ini ada 51,1% faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I.2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS19. Edisi 5.*Semarang : Undip
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan ke-12.* Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas.* Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Jais, A. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.* Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristianto, Deni dan Santoso, Agus. 2013. “Hubungan Pemberian Reward Ucapan Terima Kasih Dengan Kedisiplinan Waktu Saat Mengikuti Timbang Terima Perawat Ruang Bedah Pada RS Negeri Di Semarang”. I.(1), No. 2.
- Madi, Y. A., & Djuhari, D. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan di Kota Kupang”. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*,11(1), hal 19-26.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Rosda
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Kencana.
- Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek.* Malang: UMM Press.

- Perangin-angin, E. M. B. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Medan*. Skripsi tidak diterbitkan. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Permatasari, J. A., Musyadieq, M. Al, & Manyoman, Y. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), hal 1-9.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Rozanna, V. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pulau Rakyat Kabupaten Asahan*. Skripsi tidak diterbitkan. Medan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
- Sari, N., & Bachruddin Saleh. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), hal 4218-4225.
- Siagian, P.Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Soedjono, Imam. 2002. *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Subekhi, Akhmad, dan Jauhar, Mohammad, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukandi, P., & Dwiputri, R. L. 2107. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarun Kota Bandung)”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12, hal 468-476.

- Sunarto, 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit AMUS & Aditya Media.
- Supriadi, & Indriyanti, A. 2020. “Pengaruh Desain Pekerjaan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), hal 56-75.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widiartana, W. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi”. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 6(1).

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH DISIPLIN KERJA, DESAIN PEKERJAAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN (Studi Kasus di PT Ara Shoes Indonesia Ungaran)

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Mohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujurnya. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi di fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS) Ungaran. Kuesioner ini merupakan salah satu instrument/alat penelitian yang dilakukan oleh

Nama : Nur Susilawati

NPM : 16.51.0069

Data isian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

#### **A. Identitas responden**

Nama (boleh tidak diisi) :  
Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan  
Umur : ..... Tahun  
Pendidikan terakhir : SMA/SMK/D1/D3/S1  
Lama bekerja : ..... Tahun  
Status pegawai : Kontrak/Tetap

\*Coret yang tidak perlu.



### **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari terlebih dahulu membaca pernyataan dengan cermat sebelum mengisi.
2. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
3. Berilah tanda ( $\checkmark$ ) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari disalah satu nomor yang tersedia.

Jawaban terdiri dari:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS).

4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

## DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setujukah anda, bila anda selalu datang tepat waktu ketika bekerja.					
2	Setujukah anda, bila anda selalu pulang tepat waktu ketika bekerja.					
3	Setujukah anda, bila anda selalu tertib ketika bekerja.					
4	Setujukah anda, bila anda tidak pernah mangkir saat bekerja.					
5	Setujukah anda, jika anda mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.					
6	Setujukah anda, jika anda bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
7	Setujukah anda jika, anda tidak pernah mencuri-curi waktu untuk bersantai saat bekerja.					

### DESAIN PEKERJAAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setujukah anda, bahwa perusahaan memberikan tugas yang penting kepada karyawannya					
2	Setujukah anda bahwa, Pimpinan selalu memberikan motivasi berupa arahan dalam bekerja kepada karyawannya					
3	Setujukah anda, jika desain pekerjaan yang selama ini dibuat oleh pimpinan kepada Anda disampaikan dengan baik.					
4	Setujukah anda, bahwa pekerjaan beragam yang diberikan perusahaan tidak menjadi beban bagi karyawan					
5	Setujukah anda, bahwa perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawannya.					
6	Setujukah anda, bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan dalam mendukung pelaksanaan rancangan kerja sangat membantu Anda.					
7	Setujukah anda, jika perusahaan menyesuaikan latar belakang pendidikan karyawannya dengan jenis pekerjaan atau jabatannya saat ini					

### GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setujukah anda, jika pimpinan anda menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.					
2	Setujukah anda, bahwa pimpinan mengharuskan anda untuk mencapai target yang ditentukannya.					
3	Setujukah anda, pimpinan memberi ruang pada anda untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan.					
4	Setujukah anda bahwa, pemimpin selalu memberikan arahan untuk mengerjakan tugas dengan baik.					
5	Setujukah anda bahwa, pimpinan peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kerja anda sehingga ia siap memberi motivasi pada anda agar kembali fokus dalam bekerja.					
6	Setujukah anda bahwa, pimpinan cenderung melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.					
7	Setujukah anda bahwa, pimpinan anda selalu mengawasi kerja seluruh karyawan					

### PRESTASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setujukah anda bahwa, anda bekerja dengan mengutamakan hasil yang bermutu sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan					
2	Setujukan anda jika, anda bekerja dengan penuh ketelitian dan kerapihan dalam menyelesaikan tugas.					
3	Setujukah anda bahwa, anda lebih cepat dalam meyelesaikan pekerjaan daripada karyawan lain.					
4	Seberapa setujukah anda bahwa, anda tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada anda.					
5	Seberapa setujukah anda bahwa, anda mampu untuk mengoperasikan berbagai macam peralatan kerja.					
6	Setujukah anda jika, anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
7	Seberapa setujukah anda bahwa, anda jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.					

## LAMPIRAN 2

### IDENTITAS 120 RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Status Karyawan
1	Perempuan	25	SMA/SMK	7 tahun	tetap
2	Perempuan	34	SMA/SMK	15 tahun	tetap
3	Perempuan	26	SMA/SMK	6 tahun	tetap
4	Perempuan	26	SMA/SMK	8 tahun	tetap
5	Perempuan	26	SMA/SMK	8,5 tahun	tetap
6	Perempuan	24	SMA/SMK	6 tahun	tetap
7	Perempuan	26	SMA/SMK	6 tahun	tetap
8	Perempuan	30	SMA/SMK	10 tahun	tetap
9	Perempuan	25	SMA/SMK	5,8 tahun	tetap
10	Perempuan	29	SMA/SMK	10 tahun	tetap
11	Perempuan	29	SMA/SMK	11 tahun	tetap
12	Perempuan	30	SMA/SMK	12 tahun	tetap
13	Perempuan	27	SMA/SMK	8 tahun	tetap
14	Perempuan	30	SMA/SMK	10 tahun	tetap
15	Perempuan	26	SMA/SMK	20 tahun	tetap
16	Perempuan	29	SMA/SMK	10 tahun	tetap
17	Perempuan	35	SMA/SMK	13 tahun	tetap
18	Perempuan	27	SMA/SMK	13 tahun	tetap
19	Perempuan	31	SMA/SMK	11 tahun	tetap
20	Perempuan	34	SMA/SMK	12 tahun	tetap
21	Perempuan	27	SMA/SMK	7 tahun	tetap
22	Perempuan	31	SMA/SMK	11 tahun	tetap
23	Perempuan	28	SMA/SMK	8 tahun	tetap
24	Perempuan	39	SMA/SMK	20.8 tahun	tetap
25	Perempuan	29	SMA/SMK	8 tahun	tetap
26	Perempuan	40	SMA/SMK	20 tahun	tetap
27	Perempuan	36	SMA/SMK	17 tahun	tetap
28	Perempuan	33	SMA/SMK	12 tahun	tetap
29	Perempuan	29	SMA/SMK	9 tahun	tetap
30	Perempuan	29	SMA/SMK	8.9 tahun	tetap
31	Perempuan	33	SMA/SMK	15 tahun	tetap
32	Perempuan	31	SMA/SMK	13 tahun	tetap
33	Perempuan	28	SMA/SMK	9 tahun	tetap
34	Perempuan	26	SMA/SMK	7 tahun	tetap
35	Perempuan	26	SMA/SMK	6 tahun	tetap
36	Perempuan	34	SMA/SMK	15 tahun	tetap
37	Perempuan	28	SMA/SMK	9 tahun	tetap
38	Perempuan	29	SMA/SMK	10 tahun	tetap
39	Perempuan	39	SMA/SMK	18 tahun	tetap
40	Perempuan	35	SMA/SMK	15 tahun	tetap
41	Perempuan	27	SMA/SMK	9 tahun	tetap
42	Perempuan	35	SMA/SMK	15 tahun	tetap
43	Perempuan	30	SMA/SMK	12 tahun	tetap

44	Perempuan	28	SMA/SMK	10 tahun	tetap
45	Perempuan	32	SMA/SMK	15 tahun	tetap
46	Perempuan	35	SMA/SMK	15 tahun	tetap
47	Perempuan	26	SMA/SMK	7 tahun	tetap
48	Perempuan	28	SMA/SMK	6 tahun	tetap
49	Perempuan	24	SMA/SMK	6 tahun	tetap
50	Perempuan	25	SMA/SMK	5 tahun	tetap
51	Perempuan	25	SMA/SMK	5 tahun	tetap
52	Perempuan	24	SMA/SMK	6 tahun	tetap
53	Perempuan	24	SMA/SMK	6 tahun	tetap
54	Perempuan	30	SMA/SMK	13 tahun	tetap
55	Perempuan	24	SMA/SMK	6 tahun	tetap
56	Perempuan	25	SMA/SMK	6 tahun	tetap
57	Perempuan	38	SMA/SMK	18 tahun	tetap
58	Perempuan	35	SMA/SMK	15 tahun	tetap
59	Perempuan	25	SMA/SMK	7 tahun	tetap
60	Perempuan	35	SMA/SMK	15 tahun	tetap
61	Perempuan	28	SMA/SMK	8 tahun	tetap
62	Perempuan	38	SMA/SMK	16 tahun	tetap
63	Perempuan	32	SMA/SMK	15 tahun	tetap
64	Perempuan	31	SMA/SMK	23 tahun	tetap
65	Perempuan	26	SMA/SMK	6 tahun	tetap
66	Perempuan	30	SMA/SMK	12 tahun	tetap
67	Perempuan	26	SMA/SMK	6 tahun	tetap
68	Perempuan	25	SMA/SMK	5 tahun	tetap
69	Perempuan	28	SMA/SMK	9 tahun	tetap
70	Perempuan	30	SMA/SMK	11 tahun	tetap
71	Perempuan	31	SMA/SMK	12 tahun	tetap
72	Perempuan	35	SMA/SMK	15 tahun	tetap
73	Perempuan	27	SMA/SMK	8 tahun	tetap
74	Perempuan	29	SMA/SMK	9 tahun	tetap
75	Perempuan	27	SMA/SMK	8 tahun	tetap
76	Perempuan	35	SMA/SMK	17 tahun	tetap
77	Perempuan	25	SMA/SMK	7 tahun	tetap
78	Perempuan	27	SMA/SMK	7 tahun	tetap
79	Laki-laki	33	SMA/SMK	15 tahun	tetap
80	Laki-laki	30	SMA/SMK	11 tahun	tetap
81	Perempuan	29	SMA/SMK	10 tahun	tetap
82	Perempuan	34	SMA/SMK	15 tahun	tetap
83	Perempuan	25	SMA/SMK	6 tahun	tetap
84	Perempuan	24	D1	6 tahun	tetap
85	Perempuan	25	SMA/SMK	6 tahun	tetap
86	Perempuan	25	SMA/SMK	7 tahun	tetap
87	Perempuan	26	SMA/SMK	8 tahun	tetap
88	Perempuan	24	D3	6 tahun	tetap
89	Perempuan	26	SMA/SMK	7 tahun	tetap
90	Perempuan	24	SMA/SMK	6 tahun	tetap
91	Perempuan	28	SMA/SMK	8 tahun	tetap
92	Perempuan	25	SMA/SMK	7 tahun	tetap

93	Perempuan	25	SMA/SMK	7 tahun	tetap
94	Perempuan	25	SMA/SMK	7 tahun	tetap
95	Perempuan	30	SMA/SMK	10 tahun	tetap
96	Perempuan	25	SMA/SMK	7 tahun	tetap
97	Perempuan	32	SMA/SMK	13 tahun	tetap
98	Perempuan	27	SMA/SMK	8 tahun	tetap
99	Perempuan	24	SMA/SMK	6 tahun	tetap
100	Perempuan	34	SMA/SMK	12 tahun	tetap
101	Perempuan	27	SMA/SMK	7 tahun	tetap
102	Perempuan	24	SMA/SMK	6 tahun	tetap
103	Perempuan	25	SMA/SMK	7 tahun	tetap
104	Perempuan	39	SMA/SMK	21 tahun	tetap
105	Perempuan	27	SMA/SMK	8 tahun	tetap
106	Perempuan	40	SMA/SMK	20 tahun	tetap
107	Perempuan	36	SMA/SMK	17 tahun	tetap
108	Perempuan	33	SMA/SMK	12 tahun	tetap
109	Perempuan	33	SMA/SMK	14 tahun	tetap
110	Perempuan	29	SMA/SMK	9 tahun	tetap
111	Perempuan	31	SMA/SMK	11 tahun	tetap
112	Perempuan	26	SMA/SMK	7 tahun	tetap
113	Perempuan	34	SMA/SMK	15 tahun	tetap
114	Perempuan	31	SMA/SMK	12 tahun	tetap
115	Perempuan	33	SMA/SMK	15 tahun	tetap
116	Perempuan	34	SMA/SMK	15 tahun	tetap
117	Perempuan	28	SMA/SMK	8 tahun	tetap
118	Perempuan	26	SMA/SMK	6 tahun	tetap
119	Perempuan	40	SMA/SMK	21 tahun	tetap
120	Perempuan	35	SMA/SMK	15 tahun	tetap



## LAMPIRAN 3

### DATA HASIL PENELITIAN 120 RESPONDEN

No Resp	DISIPLIN KERJA							Jumlah X1	DESAIN PEKERJAAN							Jumlah X2
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	
1	3	5	3	5	5	5	4	30	5	5	3	4	5	5	5	32
2	3	5	5	5	5	3	4	30	5	5	5	3	4	5	5	32
3	5	5	3	5	4	4	5	31	5	5	5	3	4	5	5	32
4	3	5	3	5	3	5	5	29	5	5	4	4	4	5	4	31
5	3	4	5	5	5	3	5	30	4	4	4	4	4	5	5	30
6	5	3	5	5	5	4	4	31	5	5	5	3	3	5	5	31
7	3	5	3	5	5	5	4	30	5	5	4	4	3	5	4	30
8	5	3	5	5	5	5	5	33	5	5	4	4	5	5	5	33
9	4	4	3	5	5	4	5	30	4	4	5	3	3	4	5	28
10	4	5	3	3	5	4	5	29	4	5	5	3	3	4	5	29
11	3	4	5	5	4	4	5	30	4	4	5	3	3	5	5	29
12	5	5	3	4	5	5	4	31	5	5	5	3	5	5	5	33
13	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	4	3	3	5	5	30
14	4	4	3	3	5	4	5	28	4	4	4	3	4	4	5	28
15	4	5	3	4	4	4	5	29	4	5	4	4	4	4	5	30
16	4	5	4	4	5	5	5	32	4	5	4	3	4	5	4	29
17	3	5	5	3	5	5	5	31	5	5	5	3	4	5	4	31
18	4	5	4	4	4	5	5	31	4	5	4	4	3	5	5	30
19	3	5	3	5	5	4	5	30	5	5	4	3	3	5	5	30
20	5	4	5	5	4	5	3	31	5	4	4	3	4	5	5	30
21	3	4	5	5	5	4	3	29	4	4	5	3	4	4	4	28
22	5	5	3	3	3	4	3	26	5	5	5	4	3	4	4	30
23	3	5	5	5	4	5	5	32	4	5	5	4	5	4	5	32

24	5	5	5	4	4	5	4	32	5	5	4	3	3	5	4	29
25	3	5	3	3	5	5	5	29	5	5	4	3	4	5	4	30
26	3	5	4	5	5	5	3	30	5	5	5	3	4	5	5	32
27	3	5	3	4	5	5	4	29	5	4	4	3	4	5	5	30
28	3	5	5	4	5	4	4	30	4	5	4	3	5	5	4	30
29	4	4	4	3	5	5	5	30	5	4	4	3	4	5	4	29
30	4	5	4	3	4	4	5	29	5	5	4	4	3	5	5	31
31	3	5	3	4	5	5	5	30	5	5	4	3	3	5	5	30
32	4	4	5	4	4	3	4	28	5	4	5	3	3	5	4	29
33	4	4	5	5	4	4	5	31	4	4	5	3	5	5	5	31
34	3	5	3	3	4	5	5	28	4	5	4	3	3	5	4	28
35	3	3	5	5	5	4	5	30	4	4	5	4	4	4	5	30
36	3	4	4	5	3	4	5	28	5	4	4	3	5	4	5	30
37	5	4	4	4	5	4	5	31	5	4	4	4	4	4	5	30
38	3	5	3	5	5	5	5	31	5	5	5	4	5	5	4	33
39	3	3	5	5	5	5	4	30	5	5	5	3	3	5	5	31
40	4	4	4	3	5	5	5	30	4	5	4	3	4	4	5	29
41	3	5	4	3	5	5	5	30	5	5	4	3	4	4	5	30
42	5	5	3	4	5	3	4	29	5	5	3	4	5	5	5	32
43	3	5	3	4	5	5	5	30	5	5	4	4	3	5	4	30
44	3	5	3	5	5	5	5	31	4	4	5	3	3	4	5	28
45	5	4	3	3	5	4	5	29	4	4	5	3	3	4	5	28
46	3	5	3	4	5	5	5	30	5	4	5	3	4	5	5	31
47	4	4	3	4	5	4	5	29	5	4	4	3	5	4	5	30
48	5	5	3	5	5	4	5	32	5	5	3	3	5	4	5	30
49	3	5	4	4	4	5	5	30	5	5	4	3	5	5	5	32
50	3	5	5	5	3	5	5	31	5	5	4	3	5	5	4	31
51	4	5	5	3	5	5	5	32	5	5	4	3	5	5	5	32
52	3	5	4	5	4	4	5	30	5	5	4	4	4	4	5	31

53	5	4	3	4	5	4	5	30	5	5	4	3	3	4	4	28
54	3	5	3	4	5	5	5	30	5	5	4	3	3	5	5	30
55	3	5	3	5	5	4	5	30	5	5	5	4	4	4	5	32
56	4	5	4	4	4	5	5	31	4	5	4	4	5	5	5	32
57	3	4	3	5	5	4	4	28	4	4	5	4	5	4	5	31
58	5	5	5	5	5	3	3	31	5	4	5	3	5	5	5	32
59	3	5	5	3	4	5	5	30	4	4	5	3	4	5	4	29
60	5	5	3	5	5	5	5	33	5	5	5	3	3	5	5	31
61	4	5	4	4	5	5	4	31	5	5	4	3	3	5	5	30
62	3	5	5	5	5	5	5	33	5	5	5	4	3	5	5	32
63	5	4	3	4	4	4	4	28	5	5	5	3	3	4	4	29
64	5	5	4	5	5	5	3	32	5	5	4	4	3	5	5	31
65	3	4	5	5	5	5	4	31	5	4	5	3	3	5	5	30
66	3	5	5	5	5	4	5	32	5	5	5	4	4	4	5	32
67	5	4	3	4	5	3	5	29	5	5	4	4	3	3	5	29
68	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	3	5	5	32
69	3	5	4	5	5	4	5	31	4	5	5	4	3	5	4	30
70	5	4	3	4	5	5	5	31	5	4	5	3	4	4	5	30
71	5	5	4	4	5	4	5	32	5	5	4	3	4	4	5	30
72	3	5	5	5	3	5	5	31	4	5	5	4	3	5	4	30
73	4	5	4	4	5	5	4	31	5	5	4	4	3	5	5	31
74	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	3	3	5	5	31
75	3	5	4	5	4	5	5	31	5	5	4	4	3	5	5	31
76	3	4	5	3	5	5	5	30	5	4	4	5	3	4	5	30
77	3	5	5	5	5	5	5	33	5	5	5	4	4	5	5	33
78	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	4	5	3	5	5	32
79	3	4	5	5	5	4	4	30	5	4	5	5	3	4	4	30
80	5	5	5	3	4	5	5	32	4	5	5	3	3	5	5	30
81	3	5	3	5	5	5	4	30	5	5	3	4	5	5	5	32

82	3	5	5	5	5	3	4	30	5	5	5	3	4	5	5	32
83	5	5	3	5	4	4	5	31	5	5	5	3	4	5	5	32
84	3	5	3	5	3	5	5	29	5	5	4	4	4	5	4	31
85	3	4	5	5	5	3	5	30	4	4	4	4	4	5	5	30
86	5	3	5	5	5	4	4	31	5	5	5	3	3	5	5	31
87	3	5	3	5	5	5	4	30	5	5	4	4	3	5	4	30
88	5	3	5	5	5	5	5	33	5	5	4	4	5	5	5	33
89	4	4	3	5	5	4	5	30	5	5	5	3	3	4	5	30
90	4	5	3	3	5	4	5	29	4	5	5	3	3	4	5	29
91	3	4	5	5	4	4	5	30	4	4	5	3	3	5	5	29
92	5	5	3	4	5	5	5	32	5	5	5	3	5	5	5	33
93	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	4	3	3	5	5	30
94	4	4	3	3	5	4	5	28	4	4	4	3	4	4	5	28
95	4	5	3	4	4	4	5	29	4	5	4	4	4	4	5	30
96	4	5	4	4	5	5	5	32	4	5	4	3	4	5	4	29
97	3	5	5	3	5	5	5	31	5	5	5	3	4	5	4	31
98	4	5	4	4	4	5	5	31	4	5	4	4	3	5	5	30
99	3	5	3	5	5	4	5	30	5	5	4	3	3	5	5	30
100	5	4	5	5	4	5	3	31	5	4	4	3	4	5	5	30
101	3	4	5	4	5	4	5	30	4	4	5	3	4	4	4	28
102	5	5	3	3	5	4	4	29	5	5	5	4	3	4	4	30
103	3	5	5	5	4	5	5	32	4	5	5	4	5	4	5	32
104	5	5	5	4	4	5	4	32	5	5	4	3	3	5	4	29
105	3	5	3	4	5	5	5	30	5	5	4	3	4	5	4	30
106	3	5	4	5	5	5	4	31	5	5	5	3	4	5	5	32
107	3	5	3	4	5	5	5	30	5	4	4	3	4	5	5	30
108	3	5	5	4	5	5	5	32	4	5	4	3	5	5	4	30
109	4	4	4	3	5	5	5	30	5	4	4	3	4	5	4	29
110	4	5	4	3	4	4	5	29	5	5	4	4	3	5	5	31

111	3	5	3	4	5	5	5	30	5	5	4	3	3	5	5	30
112	4	4	5	4	4	3	4	28	5	4	5	3	3	5	4	29
113	4	4	5	5	4	4	5	31	5	5	5	3	3	5	5	31
114	3	5	3	3	4	5	5	28	4	5	4	3	3	5	4	28
115	3	3	5	5	5	4	5	30	4	4	5	4	4	4	5	30
116	3	4	4	5	3	4	5	28	5	4	4	3	5	4	5	30
117	5	4	4	4	5	4	5	31	5	4	4	4	4	4	5	30
118	3	5	3	5	5	5	5	31	5	5	5	4	5	5	4	33
119	3	5	5	5	5	4	4	31	5	5	5	3	3	4	4	29
120	5	4	4	3	5	5	5	31	4	5	4	3	4	4	5	29

No Resp	GAYA KEPEMIMPINAN							Jumlah X3	PRESTASI KERJA							Jumlah Y
	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	
1	5	5	3	5	5	3	5	31	5	5	3	4	4	4	4	29
2	5	4	3	5	5	3	5	30	4	4	3	5	4	4	4	28
3	5	5	3	5	5	5	5	33	5	4	4	5	4	4	5	31
4	5	4	3	5	5	3	5	30	4	5	3	5	4	3	4	28
5	5	5	4	5	5	3	5	32	5	5	3	4	5	3	4	29
6	5	5	3	5	5	3	5	31	4	5	3	5	4	4	4	29
7	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	3	5	4	4	5	30
8	5	4	5	5	5	4	5	33	4	5	3	5	5	5	5	32
9	4	5	3	5	4	3	5	29	5	5	3	4	4	3	4	28
10	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	3	4	4	3	5	28
11	5	4	5	5	4	4	5	32	4	5	3	5	4	4	4	29
12	5	5	5	5	5	3	4	32	5	5	3	5	5	3	4	30
13	5	5	3	3	4	5	5	30	5	4	3	5	4	4	4	29
14	5	5	3	5	4	3	4	29	5	4	4	4	4	3	4	28
15	5	4	3	5	4	5	5	31	5	5	3	4	5	3	3	28
16	5	5	4	5	4	3	4	30	5	5	3	4	4	4	4	29

17	5	5	3	5	5	3	5	31	5	5	3	5	4	3	5	30
18	4	5	4	5	4	4	5	31	5	4	4	4	4	5	4	30
19	5	5	3	5	4	3	5	30	5	5	3	5	4	4	4	30
20	5	5	3	5	5	3	4	30	4	5	3	5	4	4	4	29
21	4	5	3	5	5	4	5	31	5	5	3	5	4	4	3	29
22	5	5	4	5	5	3	4	31	4	5	4	4	4	4	3	28
23	5	5	3	5	4	5	5	32	5	5	3	5	4	5	5	32
24	5	4	4	5	5	3	5	31	4	4	3	5	4	5	3	28
25	5	5	3	4	5	3	5	30	5	5	3	5	4	4	3	29
26	5	5	3	4	5	5	5	32	5	5	4	4	4	4	5	31
27	5	4	5	5	4	3	4	30	5	5	3	5	4	5	3	30
28	5	5	3	5	4	3	5	30	4	4	5	4	4	5	3	29
29	5	5	3	5	5	3	5	31	5	5	3	5	4	4	3	29
30	4	5	3	4	5	3	5	29	4	4	3	4	5	4	4	28
31	4	5	3	5	4	3	4	28	5	4	3	4	4	5	3	28
32	5	5	5	4	4	4	5	32	4	5	3	5	4	4	3	28
33	5	5	4	5	4	4	4	31	5	4	4	5	4	4	5	31
34	4	4	4	4	5	3	4	28	4	5	4	4	3	3	5	28
35	5	5	3	5	4	3	5	30	5	5	4	5	4	3	4	30
36	5	5	4	5	5	3	4	31	5	4	3	4	4	3	3	26
37	5	4	5	5	5	3	5	32	5	5	3	5	4	4	3	29
38	5	4	4	5	5	4	4	31	5	5	4	4	5	3	5	31
39	5	5	4	5	4	3	4	30	4	5	3	5	4	4	5	30
40	5	5	3	4	4	3	5	29	5	5	3	4	3	5	4	29
41	4	5	3	4	5	3	5	29	4	5	3	4	4	4	5	29
42	5	5	5	5	3	3	4	30	4	5	3	4	5	4	3	28
43	5	4	3	4	5	3	5	29	5	5	3	4	5	3	3	28
44	5	5	3	4	4	3	5	29	4	3	3	5	4	5	5	29
45	5	5	3	4	5	3	4	29	5	5	3	5	3	3	5	29

46	4	5	3	5	5	5	5	32	5	5	3	5	4	4	4	30
47	4	5	4	5	4	4	5	31	4	5	3	5	4	4	4	29
48	5	5	5	4	5	5	4	33	5	5	4	5	4	4	5	32
49	5	5	3	4	4	3	5	29	5	5	3	5	3	4	4	29
50	4	5	5	5	4	3	5	31	4	5	3	5	4	5	4	30
51	5	5	3	4	5	3	5	30	4	5	4	4	4	4	5	30
52	5	5	3	4	4	3	4	28	4	4	3	4	4	4	5	28
53	5	5	3	5	5	3	5	31	5	4	3	5	4	3	4	28
54	4	5	3	5	5	3	5	30	5	5	3	5	4	3	5	30
55	5	5	3	4	5	3	4	29	5	4	3	5	4	4	4	29
56	4	5	3	4	5	4	4	29	5	5	3	4	4	4	4	29
57	5	5	3	5	4	3	5	30	5	4	3	5	4	4	3	28
58	4	5	5	4	4	3	4	29	5	5	3	5	4	5	3	30
59	5	5	3	4	5	3	4	29	4	5	3	5	4	4	4	29
60	5	5	3	5	5	5	5	33	4	4	3	5	5	5	5	31
61	5	5	3	4	5	3	5	30	5	5	3	5	4	5	5	32
62	5	5	5	5	5	3	5	33	5	4	3	5	5	4	5	31
63	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	3	4	4	4	4	29
64	5	4	3	4	5	5	5	31	5	5	3	5	4	5	5	32
65	5	5	3	5	5	3	5	31	5	4	3	4	5	4	5	30
66	5	5	3	5	5	3	5	31	4	5	3	5	5	5	5	32
67	4	5	3	5	5	3	4	29	4	4	3	5	5	4	4	29
68	4	5	3	5	5	3	5	30	5	5	4	4	3	4	5	30
69	5	5	4	5	5	3	5	32	5	5	3	4	4	4	4	29
70	5	5	3	5	5	3	5	31	5	5	3	4	3	5	5	30
71	5	5	4	5	5	4	5	33	5	4	4	4	4	4	5	30
72	5	5	4	5	4	3	5	31	4	5	4	5	3	4	5	30
73	5	5	3	5	5	3	4	30	5	5	3	5	4	4	5	31
74	5	5	5	5	5	3	5	33	4	5	3	4	4	5	5	30

75	5	5	4	5	5	4	4	32	5	4	3	4	5	5	5	31
76	4	5	3	5	4	5	4	30	4	5	3	5	3	5	4	29
77	5	5	5	5	5	3	5	33	5	5	3	5	3	5	5	31
78	5	4	5	5	5	3	4	31	5	5	3	5	4	4	4	30
79	5	4	4	5	5	3	4	30	5	4	3	5	4	4	4	29
80	5	4	4	5	4	3	5	30	4	4	3	5	4	4	4	28
81	5	5	3	5	5	3	5	31	5	5	3	4	4	4	4	29
82	5	4	3	5	5	3	5	30	4	4	3	5	4	4	4	28
83	5	5	3	5	5	5	5	33	5	4	4	5	4	4	5	31
84	5	4	3	5	5	3	5	30	4	5	3	5	4	3	4	28
85	5	5	4	5	5	3	5	32	5	5	3	4	5	3	4	29
86	5	5	3	5	5	3	5	31	4	5	3	5	4	4	4	29
87	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	3	5	4	4	5	30
88	5	4	5	5	5	4	5	33	4	5	3	5	5	5	5	32
89	4	5	3	5	4	3	5	29	5	5	3	4	4	4	4	29
90	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	3	4	4	3	5	28
91	5	4	5	5	4	4	5	32	4	5	3	5	4	4	4	29
92	5	5	4	5	5	3	4	31	5	5	3	5	5	4	4	31
93	5	5	3	3	4	5	5	30	5	4	3	5	4	4	4	29
94	5	5	3	5	4	3	4	29	5	4	4	4	4	3	4	28
95	5	4	3	5	4	5	5	31	5	5	3	4	5	3	3	28
96	5	5	4	5	4	3	4	30	5	5	3	4	4	4	4	29
97	5	5	3	5	5	3	5	31	5	5	3	5	4	3	5	30
98	4	5	4	5	4	4	5	31	5	4	4	4	4	5	4	30
99	5	5	3	5	4	3	5	30	5	5	3	5	4	4	4	30
100	5	5	3	5	5	3	4	30	4	5	3	5	4	4	4	29
101	4	5	3	5	5	4	5	31	5	5	3	5	4	4	3	29
102	5	5	4	5	5	3	4	31	4	5	4	4	4	4	3	28
103	5	5	3	5	4	5	5	32	5	5	3	5	4	5	5	32



104	5	4	4	5	5	3	5	31	4	4	3	5	4	5	3	28
105	5	5	3	4	5	4	5	31	5	5	3	5	4	4	4	30
106	5	5	3	4	5	5	5	32	5	5	4	4	4	4	5	31
107	5	4	5	5	4	3	4	30	5	5	3	5	4	5	3	30
108	5	5	3	5	4	4	5	31	5	5	5	4	4	3	5	31
109	5	5	3	5	5	3	5	31	5	5	3	5	4	4	3	29
110	4	5	3	4	5	3	5	29	4	4	3	4	5	4	4	28
111	4	5	3	5	4	3	4	28	5	4	3	4	4	5	3	28
112	5	5	5	4	4	4	5	32	4	5	3	5	4	4	3	28
113	5	5	4	5	4	4	4	31	5	4	4	5	4	4	5	31
114	4	4	4	4	5	3	4	28	4	5	4	4	3	3	5	28
115	5	5	3	5	4	3	5	30	5	5	4	5	4	3	4	30
116	5	5	4	5	5	3	4	31	5	4	3	4	4	3	3	26
117	5	4	5	5	5	3	5	32	5	5	3	5	4	4	3	29
118	5	4	4	5	5	4	4	31	5	5	4	4	5	3	5	31
119	5	5	4	5	4	3	4	30	4	5	3	5	4	4	5	30
120	5	5	3	4	4	3	5	29	5	5	3	4	3	5	4	29

## LAMPIRAN 4

### OUTPUT HASIL SPSS UJI VALIDITAS 10 RESPONDEN

#### 1. Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	jumlah_x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.750*	.843**	.750*	.874**	.641*	.742*	.922**
	Sig. (2-tailed)		.012	.002	.012	.001	.046	.014	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.2	Pearson Correlation	.750*	1	.602	.600	.742*	.603	.530	.806**
	Sig. (2-tailed)	.012		.066	.067	.014	.065	.115	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.3	Pearson Correlation	.843**	.602	1	.843**	.753*	.835**	.881**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.002	.066		.002	.012	.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.4	Pearson Correlation	.750*	.600	.843**	1	.742*	.603	.954**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.012	.067	.002		.014	.065	.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.5	Pearson Correlation	.874**	.742*	.753*	.742*	1	.735*	.663*	.905**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.012	.014		.015	.037	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.6	Pearson Correlation	.641*	.603	.835**	.603	.735*	1	.575	.808**

	Sig. (2-tailed)	.046	.065	.003	.065	.015		.082	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.7	Pearson Correlation	.742*	.530	.881**	.954**	.663*	.575	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.014	.115	.001	.000	.037	.082		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
jumlah_x1	Pearson Correlation	.922**	.806**	.931**	.886**	.905**	.808**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.001	.000	.005	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

## 2. Validitas Variabel Desain Pekerjaan

Correlations									
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	jumlah_x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.524	.524	.655*	.524	.946**	.813**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.120	.120	.040	.120	.000	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.2	Pearson Correlation	.524	1	1.000**	.655*	1.000**	.461	.488	.829**
	Sig. (2-tailed)	.120		.000	.040	.000	.180	.153	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.3	Pearson Correlation	.524	1.000**	1	.655*	1.000**	.461	.488	.829**
	Sig. (2-tailed)	.120	.000		.040	.000	.180	.153	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.4	Pearson Correlation	.655*	.655*	.655*	1	.655*	.556	.447	.772**
	Sig. (2-tailed)	.040	.040	.040		.040	.095	.195	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.5	Pearson Correlation	.524	1.000**	1.000**	.655*	1	.461	.488	.829**
	Sig. (2-tailed)	.120	.000	.000	.040		.180	.153	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.6	Pearson Correlation	.946**	.461	.461	.556	.461	1	.745*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.180	.180	.095	.180		.013	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.7	Pearson Correlation	.813**	.488	.488	.447	.488	.745*	1	.805**

	Sig. (2-tailed)	.004	.153	.153	.195	.153	.013		.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
jumlah_x2	Pearson Correlation	.896**	.829**	.829**	.772**	.829**	.847**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	.009	.003	.002	.005	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

### 3. Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Correlations									
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	jumlah_x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.591	.603	.899**	.674*	.739*	.899**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.072	.065	.000	.033	.015	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.2	Pearson Correlation	.591	1	.603	.674*	.899**	.800**	.449	.823**
	Sig. (2-tailed)	.072		.065	.033	.000	.005	.193	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.3	Pearson Correlation	.603	.603	1	.745*	.745*	.816**	.447	.795**
	Sig. (2-tailed)	.065	.065		.013	.013	.004	.195	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.4	Pearson Correlation	.899**	.674*	.745*	1	.778**	.913**	.778**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.013		.008	.000	.008	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.5	Pearson Correlation	.674*	.899**	.745*	.778**	1	.913**	.556	.909**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.013	.008		.000	.095	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.6	Pearson Correlation	.739*	.800**	.816**	.913**	.913**	1	.609	.941**
	Sig. (2-tailed)	.015	.005	.004	.000	.000		.062	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.7	Pearson Correlation	.899**	.449	.447	.778**	.556	.609	1	.790**

	Sig. (2-tailed)	.000	.193	.195	.008	.095	.062		.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
jumlah_x3	Pearson Correlation	.895**	.823**	.795**	.948**	.909**	.941**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.006	.000	.000	.000	.007	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

#### 4. Validitas Variabel Prestasi Kerja

Correlations									
		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	jumlah_y
y.1	Pearson Correlation	1	.745*	.680*	.797**	.899**	.813**	.770**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.013	.030	.006	.000	.004	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.2	Pearson Correlation	.745*	1	.782**	.916**	.732*	.686*	.922**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.013		.007	.000	.016	.029	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.3	Pearson Correlation	.680*	.782**	1	.854**	.550	.797**	.825**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.030	.007		.002	.099	.006	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.4	Pearson Correlation	.797**	.916**	.854**	1	.766**	.700*	.863**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.002		.010	.024	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.5	Pearson Correlation	.899**	.732*	.550	.766**	1	.559	.584	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.099	.010		.093	.076	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.6	Pearson Correlation	.813**	.686*	.797**	.700*	.559	1	.845**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.004	.029	.006	.024	.093		.002	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.7	Pearson Correlation	.770**	.922**	.825**	.863**	.584	.845**	1	.933**



	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.003	.001	.076	.002		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
jumlah_y	Pearson Correlation	.898**	.918**	.898**	.939**	.787**	.876**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

## LAMPIRAN 5

### OUTPUT SPSS UJI RELIABILITAS 10 RESPONDEN

#### 1. Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	25.20	19.956	.891	.922
x1.2	25.60	19.600	.714	.941
x1.3	25.50	19.611	.903	.921
x1.4	25.10	22.767	.862	.934
x1.5	25.50	18.944	.860	.925
x1.6	25.20	21.956	.753	.935
x1.7	25.50	19.389	.799	.931

## 2. Reliabilitas Variabel Desain Pekerjaan

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	7

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	27.40	8.933	.862	.881
x2.2	27.40	9.156	.775	.888
x2.3	27.40	9.156	.775	.888
x2.4	27.60	9.156	.697	.894
x2.5	27.40	9.156	.775	.888
x2.6	27.80	7.067	.731	.909
x2.7	27.60	8.267	.710	.894

### 3. Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	7

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	27.00	11.333	.850	.932
x3.2	27.20	11.733	.752	.941
x3.3	27.10	12.767	.738	.942
x3.4	27.10	10.989	.924	.925
x3.5	27.10	11.211	.868	.930
x3.6	27.00	12.222	.923	.929
x3.7	27.10	11.878	.707	.945

#### 4. Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	24.20	22.844	.855	.956
y.2	24.70	21.344	.943	.948
y.3	24.70	19.344	.831	.964
y.4	24.60	22.489	.870	.955
y.5	24.20	22.844	.855	.956
y.6	25.10	20.544	.873	.954
y.7	24.70	21.344	.943	.948

## LAMPIRAN 6

### OUTPUT SPSS KORELASI SEDERHANA 120 RESPONDEN

Correlations					
		disiplin kerja	desain pekerjaan	gaya kepemimpinan	prestasi kerja
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.431**	.306**	.623**
	Sig. (2- tailed)		.000	.001	.000
	N	120	120	120	120
desain pekerjaan	Pearson Correlation	.431**	1	.279**	.498**
	Sig. (2- tailed)	.000		.002	.000
	N	120	120	120	120
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	.306**	.279**	1	.439**
	Sig. (2- tailed)	.001	.002		.000
	N	120	120	120	120
prestasi kerja	Pearson Correlation	.623**	.498**	.439**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

## LAMPIRAN 7

### OUTPUT SPSS REGRESI LINIER 120 RESPONDEN

#### 1. Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Prestasi

##### Kerja Karyawan

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: prestasi kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.383	.989
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.220	1	73.220	74.888	.000 <sup>b</sup>
	Residual	115.372	118	.978		
	Total	188.592	119			
a. Dependent Variable: prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.770	1.923		6.641	.000
	disiplin kerja	.546	.063	.623	8.654	.000
a. Dependent Variable: prestasi kerja						

## 2. Regresi Linier Sederhana Variabel Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	desain pekerjaan <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: prestasi kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 <sup>a</sup>	.248	.242	1.096
a. Predictors: (Constant), desain pekerjaan				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.865	1	46.865	39.019	.000 <sup>b</sup>
	Residual	141.727	118	1.201		
	Total	188.592	119			
a. Dependent Variable: prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), desain pekerjaan						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.897	2.323		6.414	.000
	desain pekerjaan	.477	.076	.498	6.247	.000
a. Dependent Variable: prestasi kerja						



### 3. Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gaya kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: prestasi kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 <sup>a</sup>	.193	.186	1.136
a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.387	1	36.387	28.210	.000 <sup>b</sup>
	Residual	152.205	118	1.290		
	Total	188.592	119			
a. Dependent Variable: prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.480	2.433		6.773	.000
	gaya kepemimpinan	.421	.079	.439	5.311	.000
a. Dependent Variable: prestasi kerja						

## LAMPIRAN 8

### OUTPUT SPSS REGRESI LINIER BERGANDA 120 RESPONDEN

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, disiplin kerja <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: prestasi kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.489	.900
a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, disiplin kerja				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.678	3	31.559	38.981	.000 <sup>b</sup>
	Residual	93.914	116	.810		
	Total	188.592	119			
a. Dependent Variable: prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, disiplin kerja						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.549	2.507		1.416	.160
	disiplin kerja	.392	.065	.448	6.022	.000
	desain pekerjaan	.230	.071	.240	3.259	.001
	gaya kepemimpinan	.225	.067	.235	3.370	.001
a. Dependent Variable: prestasi kerja						

## LAMPIRAN 9

Tabel Nilai Kritis untuk Korelasi r Product – Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.380	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	<b>0.632</b>	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

## LAMPIRAN 10

### TABEL t

1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
df: 1	3.078	6.314	12.706	25.452	31.821	38.188	50.923	63.657	76.390	127,3	df: 1
2	1.886	2.920	4.303	6.205	6.965	7.649	8.860	9.925	10.886	14.09	2
3	1.638	2.353	3.182	4.177	4.541	4.857	5.392	5.841	6.232	7.453	3
4	1.533	2.132	2.776	3.495	3.747	3.961	4.315	4.604	4.851	5.598	4
5	1.476	2.015	2.571	3.163	3.365	3.534	3.810	4.032	4.219	4.773	5
6	1.440	1.943	2.447	2.969	3.143	3.287	3.521	3.707	3.863	4.317	6
7	1.415	1.895	2.365	2.841	2.998	3.128	3.335	3.499	3.636	4.029	7
8	1.397	1.860	2.306	2.752	2.896	3.016	3.206	3.355	3.479	3.833	8
9	1.383	1.833	2.262	2.685	2.821	2.933	3.111	3.250	3.364	3.690	9
10	1.372	1.812	2.228	2.634	2.764	2.870	3.038	3.169	3.277	3.581	10
11	1.363	1.796	2.201	2.593	2.718	2.820	2.981	3.106	3.208	3.497	11
12	1.356	1.782	2.179	2.560	2.681	2.779	2.934	3.055	3.153	3.428	12
13	1.350	1.771	2.160	2.533	2.650	2.746	2.896	3.012	3.107	3.372	13
14	1.345	1.761	2.145	2.510	2.624	2.718	2.864	2.977	3.069	3.326	14
15	1.341	1.753	2.131	2.490	2.602	2.694	2.837	2.947	3.036	3.286	15
16	1.337	1.746	2.120	2.473	2.583	2.673	2.813	2.921	3.008	3.252	16
17	1.333	1.740	2.110	2.458	2.567	2.655	2.793	2.898	2.984	3.222	17
18	1.330	1.734	2.101	2.445	2.552	2.639	2.775	2.878	2.963	3.197	18
19	1.328	1.729	2.093	2.433	2.539	2.625	2.759	2.861	2.944	3.174	19
20	1.325	1.725	2.086	2.423	2.528	2.613	2.744	2.845	2.927	3.153	20
21	1.323	1.721	2.080	2.414	2.518	2.601	2.732	2.831	2.912	3.135	21
22	1.321	1.717	2.074	2.405	2.508	2.591	2.720	2.819	2.899	3.119	22
23	1.319	1.714	2.069	2.398	2.500	2.582	2.710	2.807	2.886	3.104	23
24	1.318	1.711	2.064	2.391	2.492	2.574	2.700	2.797	2.875	3.091	24
25	1.316	1.708	2.060	2.385	2.485	2.566	2.692	2.787	2.865	3.078	25
26	1.315	1.706	2.056	2.379	2.479	2.559	2.684	2.779	2.856	3.067	26
27	1.314	1.703	2.052	2.373	2.473	2.552	2.676	2.771	2.847	3.057	27
28	1.313	1.701	2.048	2.368	2.467	2.546	2.669	2.763	2.839	3.047	28
29	1.311	1.699	2.045	2.364	2.462	2.541	2.663	2.756	2.832	3.038	29
30	1.310	1.697	2.042	2.360	2.457	2.536	2.657	2.750	2.825	3.030	30
31	1.309	1.696	2.040	2.356	2.453	2.531	2.652	2.744	2.818	3.022	31
32	1.309	1.694	2.037	2.352	2.449	2.526	2.647	2.738	2.812	3.015	32
33	1.308	1.692	2.035	2.348	2.445	2.522	2.642	2.733	2.807	3.008	33
34	1.307	1.691	2.032	2.345	2.441	2.518	2.638	2.728	2.802	3.002	34
35	1.306	1.690	2.030	2.342	2.438	2.515	2.633	2.724	2.797	2.996	35
36	1.306	1.688	2.028	2.339	2.434	2.511	2.629	2.719	2.792	2.990	36
37	1.305	1.687	2.026	2.336	2.431	2.508	2.626	2.715	2.788	2.985	37
38	1.304	1.686	2.024	2.334	2.429	2.505	2.622	2.712	2.783	2.980	38
39	1.304	1.685	2.023	2.331	2.426	2.502	2.619	2.708	2.780	2.976	39
40	1.303	1.684	2.021	2.329	2.423	2.499	2.616	2.704	2.776	2.971	40

2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
41	1.303	1.683	2.020	2.327	2.421	2.496	2.613	2.701	2.772	2.967	41
42	1.302	1.682	2.018	2.325	2.418	2.494	2.610	2.698	2.769	2.963	42
43	1.302	1.681	2.017	2.323	2.416	2.491	2.607	2.695	2.766	2.959	43
44	1.301	1.680	2.015	2.321	2.414	2.489	2.605	2.692	2.763	2.956	44
45	1.301	1.679	2.014	2.319	2.412	2.487	2.602	2.690	2.760	2.952	45
46	1.300	1.679	2.013	2.317	2.410	2.485	2.600	2.687	2.757	2.949	46
47	1.300	1.678	2.012	2.315	2.408	2.483	2.597	2.685	2.755	2.946	47
48	1.299	1.677	2.011	2.314	2.407	2.481	2.595	2.682	2.752	2.943	48
49	1.299	1.677	2.010	2.312	2.405	2.479	2.593	2.680	2.750	2.940	49
50	1.299	1.676	2.009	2.311	2.403	2.477	2.591	2.678	2.747	2.937	50
51	1.298	1.675	2.008	2.310	2.402	2.476	2.589	2.676	2.745	2.934	51
52	1.298	1.675	2.007	2.308	2.400	2.474	2.588	2.674	2.743	2.932	52
53	1.298	1.674	2.006	2.307	2.399	2.472	2.586	2.672	2.741	2.929	53
54	1.297	1.674	2.005	2.306	2.397	2.471	2.584	2.670	2.739	2.927	54
55	1.297	1.673	2.004	2.304	2.396	2.469	2.583	2.668	2.737	2.925	55
56	1.297	1.673	2.003	2.303	2.395	2.468	2.581	2.667	2.735	2.923	56
57	1.297	1.672	2.002	2.302	2.394	2.467	2.579	2.665	2.733	2.920	57
58	1.296	1.672	2.002	2.301	2.392	2.465	2.578	2.663	2.732	2.918	58
59	1.296	1.671	2.001	2.300	2.391	2.464	2.577	2.662	2.730	2.916	59
60	1.296	1.671	2.000	2.299	2.390	2.463	2.575	2.660	2.729	2.915	60
61	1.296	1.670	2.000	2.298	2.389	2.462	2.574	2.659	2.727	2.913	61
62	1.295	1.670	1.999	2.297	2.388	2.461	2.573	2.657	2.726	2.911	62
63	1.295	1.669	1.998	2.296	2.387	2.460	2.571	2.656	2.724	2.909	63
64	1.295	1.669	1.998	2.295	2.386	2.459	2.570	2.655	2.723	2.908	64
65	1.295	1.669	1.997	2.295	2.385	2.458	2.569	2.654	2.721	2.906	65
66	1.295	1.668	1.997	2.294	2.384	2.457	2.568	2.652	2.720	2.904	66
67	1.294	1.668	1.996	2.293	2.383	2.456	2.567	2.651	2.719	2.903	67
68	1.294	1.668	1.995	2.292	2.382	2.455	2.566	2.650	2.718	2.902	68
69	1.294	1.667	1.995	2.291	2.382	2.454	2.565	2.649	2.716	2.900	69
70	1.294	1.667	1.994	2.291	2.381	2.453	2.564	2.648	2.715	2.899	70
71	1.294	1.667	1.994	2.290	2.380	2.452	2.563	2.647	2.714	2.897	71
72	1.293	1.666	1.993	2.289	2.379	2.451	2.562	2.646	2.713	2.896	72
73	1.293	1.666	1.993	2.289	2.379	2.450	2.561	2.645	2.712	2.895	73
74	1.293	1.666	1.993	2.288	2.378	2.450	2.560	2.644	2.711	2.894	74
75	1.293	1.665	1.992	2.287	2.377	2.449	2.559	2.643	2.710	2.892	75
76	1.293	1.665	1.992	2.287	2.376	2.448	2.559	2.642	2.709	2.891	76
77	1.293	1.665	1.991	2.286	2.376	2.447	2.558	2.641	2.708	2.890	77
78	1.292	1.665	1.991	2.285	2.375	2.447	2.557	2.640	2.707	2.889	78
79	1.292	1.664	1.990	2.285	2.374	2.446	2.556	2.640	2.706	2.888	79
80	1.292	1.664	1.990	2.284	2.374	2.445	2.555	2.639	2.705	2.887	80
81	1.292	1.664	1.990	2.284	2.373	2.445	2.555	2.638	2.705	2.886	81
82	1.292	1.664	1.989	2.283	2.373	2.444	2.554	2.637	2.704	2.885	82
1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail

2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
83	1.292	1.663	1.989	2.283	2.372	2.443	2.553	2.636	2.703	2.884	83
84	1.292	1.663	1.989	2.282	2.372	2.443	2.553	2.636	2.702	2.883	84
85	1.292	1.663	1.988	2.282	2.371	2.442	2.552	2.635	2.701	2.882	85
86	1.291	1.663	1.988	2.281	2.370	2.442	2.551	2.634	2.701	2.881	86
87	1.291	1.663	1.988	2.281	2.370	2.441	2.551	2.634	2.700	2.880	87
88	1.291	1.662	1.987	2.280	2.369	2.441	2.550	2.633	2.699	2.880	88
89	1.291	1.662	1.987	2.280	2.369	2.440	2.549	2.632	2.699	2.879	89
90	1.291	1.662	1.987	2.280	2.368	2.440	2.549	2.632	2.698	2.878	90
91	1.291	1.662	1.986	2.279	2.368	2.439	2.548	2.631	2.697	2.877	91
92	1.291	1.662	1.986	2.279	2.368	2.439	2.548	2.630	2.697	2.876	92
93	1.291	1.661	1.986	2.278	2.367	2.438	2.547	2.630	2.696	2.876	93
94	1.291	1.661	1.986	2.278	2.367	2.438	2.547	2.629	2.695	2.875	94
95	1.291	1.661	1.985	2.277	2.366	2.437	2.546	2.629	2.695	2.874	95
96	1.290	1.661	1.985	2.277	2.366	2.437	2.546	2.628	2.694	2.873	96
97	1.290	1.661	1.985	2.277	2.365	2.436	2.545	2.627	2.693	2.873	97
98	1.290	1.661	1.984	2.276	2.365	2.436	2.545	2.627	2.693	2.872	98
99	1.290	1.660	1.984	2.276	2.365	2.435	2.544	2.626	2.692	2.871	99
100	1.290	1.660	1.984	2.276	2.364	2.435	2.544	2.626	2.692	2.871	100
110	1.289	1.659	1.982	2.272	2.361	2.431	2.539	2.621	2.687	2.865	110
120	1.289	1.658	1.980	2.270	2.358	2.428	2.536	2.617	2.683	2.860	120
130	1.288	1.657	1.978	2.268	2.355	2.425	2.533	2.614	2.679	2.856	130
140	1.288	1.656	1.977	2.266	2.353	2.423	2.530	2.611	2.676	2.852	140
150	1.287	1.655	1.976	2.264	2.351	2.421	2.528	2.609	2.674	2.849	150
160	1.287	1.654	1.975	2.263	2.350	2.419	2.526	2.607	2.671	2.847	160
170	1.287	1.654	1.974	2.261	2.348	2.418	2.525	2.605	2.669	2.844	170
180	1.286	1.653	1.973	2.260	2.347	2.417	2.523	2.603	2.668	2.842	180
190	1.286	1.653	1.973	2.259	2.346	2.415	2.522	2.602	2.666	2.840	190
200	1.286	1.653	1.972	2.258	2.345	2.414	2.520	2.601	2.665	2.838	200
250	1.285	1.651	1.969	2.255	2.341	2.410	2.516	2.596	2.659	2.832	250
300	1.284	1.650	1.968	2.253	2.339	2.407	2.513	2.592	2.656	2.828	300
350	1.284	1.649	1.967	2.251	2.337	2.406	2.511	2.590	2.653	2.825	350
400	1.284	1.649	1.966	2.250	2.336	2.404	2.509	2.588	2.651	2.823	400
450	1.283	1.648	1.965	2.249	2.335	2.403	2.508	2.587	2.650	2.821	450
500	1.283	1.648	1.965	2.248	2.334	2.402	2.507	2.586	2.649	2.820	500
550	1.283	1.648	1.964	2.248	2.333	2.401	2.506	2.585	2.648	2.818	550
600	1.283	1.647	1.964	2.247	2.333	2.401	2.505	2.584	2.647	2.817	600
650	1.283	1.647	1.964	2.247	2.332	2.400	2.505	2.583	2.646	2.817	650
700	1.283	1.647	1.963	2.246	2.332	2.400	2.504	2.583	2.646	2.816	700
750	1.283	1.647	1.963	2.246	2.331	2.399	2.504	2.582	2.645	2.815	750
800	1.283	1.647	1.963	2.246	2.331	2.399	2.503	2.582	2.645	2.815	800
900	1.282	1.647	1.963	2.245	2.330	2.398	2.503	2.581	2.644	2.814	900
1000	1.282	1.646	1.962	2.245	2.330	2.398	2.502	2.581	2.644	2.813	1000
~	1.282	1.645	1.960	2.241	2.326	2.394	2.498	2.576	2.638	2.807	~

LAMPIRAN 11

Tabel F

df2 df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df1/ df2
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.69	8.68	8.67	8.67	8.66	8.65	8.64	8.63	8.62	8.62	8.60	8.59	8.59	8.58	8.57	8.57	8.56	8.55	8.54	8.53	8.53	8.54	3
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.84	5.83	5.82	5.81	5.80	5.79	5.77	5.76	5.75	5.75	5.73	5.72	5.71	5.70	5.69	5.68	5.67	5.66	5.65	5.64	5.63	5.63	4
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.60	4.59	4.58	4.57	4.56	4.54	4.53	4.52	4.50	4.50	4.48	4.46	4.45	4.44	4.43	4.42	4.42	4.41	4.39	4.37	4.37	4.36	5
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.92	3.91	3.90	3.88	3.87	3.86	3.84	3.83	3.82	3.81	3.79	3.77	3.76	3.75	3.74	3.73	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	3.67	6
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.49	3.48	3.47	3.46	3.44	3.43	3.41	3.40	3.39	3.38	3.36	3.34	3.33	3.32	3.30	3.29	3.29	3.27	3.25	3.24	3.23	3.23	7
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.20	3.19	3.17	3.16	3.15	3.13	3.12	3.10	3.09	3.08	3.06	3.04	3.03	3.02	3.01	2.99	2.99	2.97	2.95	2.94	2.93	2.93	8
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.99	2.97	2.96	2.95	2.94	2.92	2.90	2.89	2.87	2.86	2.84	2.83	2.81	2.80	2.79	2.78	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	2.71	9
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.83	2.81	2.80	2.79	2.77	2.75	2.74	2.72	2.71	2.70	2.68	2.66	2.65	2.64	2.62	2.61	2.60	2.59	2.56	2.55	2.54	2.54	10
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.70	2.69	2.67	2.66	2.65	2.63	2.61	2.59	2.58	2.57	2.55	2.53	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.46	2.43	2.42	2.41	2.41	11
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.60	2.58	2.57	2.56	2.54	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.44	2.43	2.41	2.40	2.38	2.37	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	2.30	12
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.51	2.50	2.48	2.47	2.46	2.44	2.42	2.41	2.39	2.38	2.36	2.34	2.33	2.31	2.30	2.28	2.27	2.26	2.23	2.22	2.21	2.21	13
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.44	2.43	2.41	2.40	2.39	2.37	2.35	2.33	2.32	2.31	2.28	2.27	2.25	2.24	2.22	2.21	2.20	2.19	2.16	2.14	2.14	2.13	14
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.38	2.37	2.35	2.34	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.25	2.22	2.20	2.19	2.18	2.16	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.07	15
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.33	2.32	2.30	2.29	2.28	2.25	2.24	2.22	2.21	2.19	2.17	2.15	2.14	2.12	2.11	2.09	2.08	2.07	2.04	2.02	2.02	2.01	16
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.24	2.23	2.21	2.19	2.17	2.16	2.15	2.12	2.10	2.09	2.08	2.06	2.05	2.04	2.02	1.99	1.97	1.97	1.96	17
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.25	2.23	2.22	2.20	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.11	2.08	2.06	2.05	2.04	2.02	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.92	18	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.21	2.20	2.18	2.17	2.16	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.97	1.96	1.94	1.91	1.89	1.88	1.88	19
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.23	2.20	2.18	2.17	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05	2.04	2.01	1.99	1.98	1.97	1.95	1.93	1.92	1.91	1.88	1.86	1.85	1.84	20
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.86	1.85	1.82	1.80	1.79	1.78	22
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.09	2.07	2.05	2.04	2.03	2.00	1.98	1.97	1.95	1.94	1.91	1.89	1.88	1.86	1.84	1.83	1.82	1.80	1.77	1.75	1.74	1.73	24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	2.05	2.03	2.02	2.00	1.99	1.97	1.95	1.93	1.91	1.90	1.87	1.85	1.84	1.82	1.80	1.79	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.69	26
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97	1.96	1.93	1.91	1.90	1.88	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77	1.75	1.74	1.73	1.69	1.67	1.66	1.66	28
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.99	1.98	1.96	1.95	1.93	1.91	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.71	1.70	1.66	1.64	1.63	1.62	30
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.08	2.04	2.01	1.99	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.85	1.83	1.82	1.80	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.63	1.60	1.57	1.57	1.56	35
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.90	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.55	1.53	1.52	1.51	40

45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	1.87	1.86	1.84	1.82	1.81	1.78	1.76	1.74	1.73	1.71	1.68	1.66	1.64	1.63	1.60	1.59	1.57	1.55	1.51	1.49	1.48	1.47	45
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52	1.48	1.46	1.45	1.44	50
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.62	1.59	1.57	1.56	1.53	1.52	1.50	1.48	1.44	1.41	1.40	1.39	60
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.53	1.50	1.49	1.47	1.45	1.40	1.37	1.36	1.35	70
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60	1.57	1.54	1.52	1.51	1.48	1.46	1.45	1.43	1.38	1.35	1.34	1.33	80
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57	1.54	1.52	1.49	1.48	1.45	1.43	1.41	1.39	1.34	1.31	1.30	1.28	100
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.60	1.57	1.55	1.53	1.52	1.48	1.46	1.43	1.41	1.39	1.36	1.35	1.32	1.26	1.22	1.21	1.19	200
500	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.56	1.54	1.52	1.50	1.48	1.45	1.42	1.40	1.38	1.35	1.32	1.30	1.28	1.21	1.16	1.14	1.12	500
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60	1.58	1.55	1.53	1.51	1.49	1.47	1.43	1.41	1.38	1.36	1.33	1.31	1.29	1.26	1.19	1.13	1.11	1.08	1000
>1000	1.04	3.00	2.61	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59	1.57	1.54	1.52	1.50	1.48	1.46	1.42	1.40	1.37	1.35	1.32	1.30	1.28	1.25	1.17	1.11	1.08	1.03	>1000
df2/ df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df1 df2





YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
**UNDARIS**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Rabu tanggal, 27 Januari 2021 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 099/A.I/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.  
Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
Pangkat / Golongan: Pembina, IV/a  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata, III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Nur Susilawati  
NIM : 16.51.0069  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	02 Oktober 2019	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	16 Mei 2020	
3	Instrumen penelitian	08 Juni 2020	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	25 Juli 2020	
5	Pengumpulan Data	26 Oktober 2020	
6	Analisis Data	23 Desember 2020	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	02 Januari 2021	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.

Pembimbing Pendamping,

Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M

Mengetahui  
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

  
Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN  
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
UNDARIS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Rabu tanggal, 27 Januari 2021 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 098a/A.III/6/X/2016 tanggal 10 Oktober 2016 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE.M.Si  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata Muda, III/a  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Dra.Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E.,M.M  
Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
Pangkat / Golongan: Pembina, IV/a  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata, III/c  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Nur Susilawati

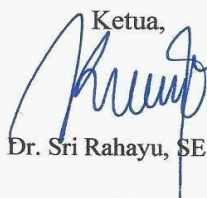
N I M : 16.51.0069

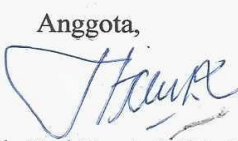
Program Studi : Manajemen


Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 82,16 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,  
  
Dr. Sri Rahayu, SE.M.Si

Anggota,  
  
Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.

Anggota,  
  
Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,  
  
Dr. Sri Rahayu, SE.M.Si