

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Yayasan Hasanuddin Madjedie⁷⁹

Klimaks dari pengkhianatan G30SPKI pada Bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan pemicu dari munculnya perlawanan yang kuat dari pemuda Indonesia dan masyarakat beraga secara menyeluruh. Melalui tindakan mahasiswa yang berani dan mulia dalam membela tanah air maka Kesatuan Aksi Mahasiswa Indonesia pada 10 Januari 1966 di Jakarta, dengan membawa Tiga Tuntutan Rakyat yang berisi tentang pembubaran PKI dan organisasi mahasiswa, kemudian pembubaran kabiner 100 menteri, serta menurunkan harga sandang dan pangan. Hal tersebut juga menginspirasi mahasiswa dan pelajar di Kalimantan Selatan yang tergabung dalam KAMI dan KAPI (Kesatuan Aksi Pelajar Indonesia) untuk menggelar demo akbar pada 10 Februari 1966, yang menyebabkan gugurnya Hasanuddin Madjedie sebagai Pahlawan Ampera Pertama di Indonesia.

Pemberian Gelar “Sarjana Muda Anumerta” diberikan oleh UNLAM sebagai bentuk penghargaan atau penghormatan kepada Pahlawan Ampera pertama untuk mengabadiakannya. Rektor UNLAM, Bapak Milono, bersama tokoh mahasiswa Eksponen 66, memberikan penghargaan ini pada tanggal 20

⁷⁹ Kesektariatan Yayasan Hasanuddin Madjedie, *Dokumen Profil Yayasan Hasanuddin Madjedie* (Banjarmasin, n.d.).

Maret 1966. Mereka menggelar pertemuan dengan kesepakatan untuk mendirikan musholla atau masjid sebagai monumen untuk mengenang Hasanuddin Madjedie.

Pada tanggal 22 April 1966, Kepala Universitas (Rektor) UNLAM mengalihkan peran Kafetaria menjadi musholla, dan pada 17 Juli 1966, seiring dengan perayaan ulang tahun divisi ALRI IV Kalimantan, musholla tersebut diubah menjadi masjid dengan menambahkan nama Hasanuddin Madjedie. Pada 10 Februari 1969, yang bertepatan dengan peringatan tiga tahun meninggalnya Hasanuddin Madjedie, panitia pembina Masjid Hasanuddin Madjedie menyusun piagam kesepakatan untuk mendirikan dan membina masjid di Kampus UNLAM sebagai tempat untuk memperkuat keimanan. Namun, karena relokasi Kampus UNLAM Unit I dan pelarangan pembangunan tempat ibadah di area kampus oleh Mendikbud tahun 1980-an. Oleh karena itu, warga Ekspone 66 mengadakan rapat panitia peringatan gugurnya pahlawan Ampera Hasanuddin Madjedie yang ke-16 (tahun 1982) dengan hasil kesepakatan bahwa akan dibangun kembali Masjid Hasanuddin di Jalan Brigjen Hasan Basry di luar Kampus UNLAM dengan),

Dengan bimbingan dari Ir. H. M. Said (Wakil Gubernur dan Ekspone 66), Masjid Hasanuddin Madjedie diresmikan di sebelah bundaran Kayutangi, dan tanahnya diberikan sebagai hibah oleh P. D Bangun Banua, yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Daerah Tingkat I Kalsel. Pada tanggal 15 Agustus 1985, dimulailah pembangunan masjid. Pada tanggal 8 September 1986, masjid tersebut diresmikan dengan luas bangunan 17 meter x 17 meter. Karena kondisi tanah

rawa, dilakukan perubahan desain, sehingga masjid tersebut diubah menjadi bentuk panggung.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang tentang Yayasan No. 28 Tahun 2004 yang mengubah Undang-Undang No. 16 Tahun 2001, sebuah Akta Notaris yang baru disusun sesuai dengan perubahan undang-undang tersebut. Akta Pendirian baru yang dituangkan oleh Notaris Veronica Lily Dharma, SH pada tanggal 15 Februari 2006 dengan Nomor 8 menunjukkan beberapa perbedaan dengan Akta Pendirian sebelumnya, antara lain:

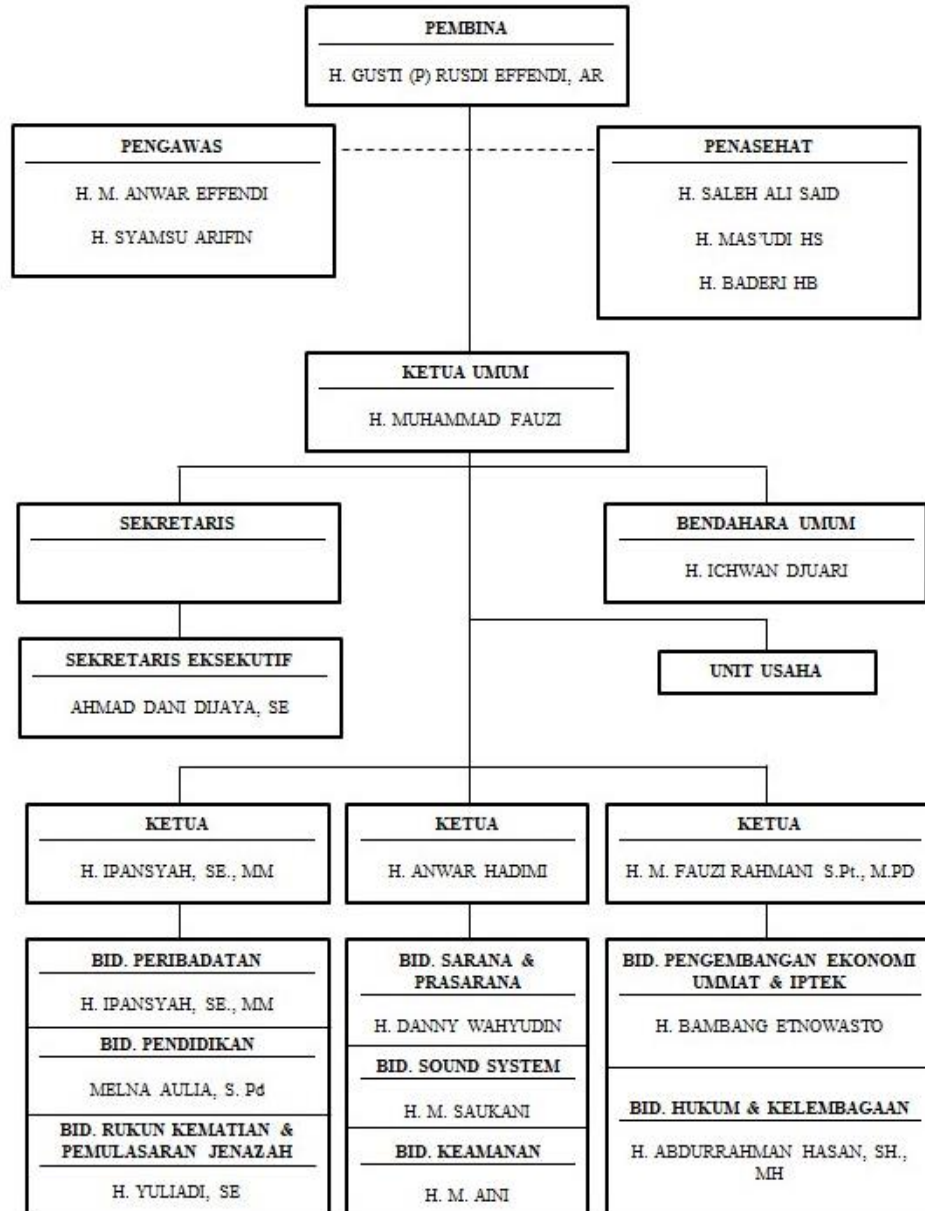
- 1) Nama Yayasan mengalami perubahan dari "Yayasan Masjid Hasanuddin Madjedie" menjadi "Yayasan Hasanuddin Madjedie."
 - 2) Struktur organ Yayasan dalam Akta Pendirian baru melibatkan Pembina, Pengurus, dan Pengawas, yang semuanya diangkat oleh Pembina.
 - 3) Yayasan memperoleh status badan hukum setelah Akta Pendirian disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM. Sebelum pengesahan tersebut, tindakan hukum yang dilakukan oleh Pengurus menjadi tanggung jawab bersama.
- b. Visi, Misi, dan Tujuan Yayasan Hasanuddin Madjedie⁸⁰
- 1) Visi Yayasan Hasanuddin Madjedie yaitu terwujudnya masyarakat (umat) *Hayatan Thoyyibah* dengan landasan akidah, dakwah, dan ukhuwah.

⁸⁰ Kesektariatan Yayasan Hasanuddin Madjedie, *Dokumen Visi, Misi, Dan Tujuan Yayasan Hasanuddin Madjedie* (Banjarmasin, n.d.).

- 2) Misi Yayasan Hasanuddin Madjedie
 - a) Melakukan upaya peningkatan kualitas akidah
 - b) Melakukan upaya peningkatan kualitas Ibadah
 - c) Melakukan upaya peningkatan kualitas Dakwah
 - d) Melakukan upaya peningkatan kualitas Ukhuwah dan Muamalah

- 3) Tujuan Yayasan Hasanuddin Madjedie
 - a) Membina dan mengembangkan Jamaah Masjid dengan menjunjung tinggi ketakwaan kepada Allah SWT dan mengikuti pedoman dari Al-Qur'an dan Al-Hadits.
 - b) Memiliki pemahaman Islam yang komprehensif dan kuat yang selalu bertujuan untuk memberdayakan masjid sebagai pusat penyebaran dakwah, tempat ibadah, dan tempat perjuangan.
 - c) Memberdayakan umat untuk menciptakan masyarakat yang damai serta mengedepankan prinsip-prinsip akidah, persaudaraan, dan penyebaran dakwah Islamiyah di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

c. Struktur Organisasi Yayasan Hasanuddin Madjedie

Bagan 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber Data: Dokumen Struktur Organisasi (2023)

d. Peraturan di Yayasan Hasanuddin Madjedie⁸¹

Ada beberapa poin peraturan yang telah disepakati dan wajib untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan di Yayasan Hasanuddin Madjedie, sebagai berikut:

- 1) Semua karyawan Yayasan Hasanuddin Madjedie wajib absen sesuai dengan *rooster* kerja masing-masing.
- 2) Karyawan yang terlambat masuk kerja, lebih dari 5 menit akan mendapatkan sanksi pemotongan gaji sebesar Rp 50.000-, (Lima Puluh Ribu) per-setiap keterlambatan.
- 3) Uang sanksi keterlambatan tersebut akan dikumpulkan, kemudian dibagikan pada saat lebaran untuk seluruh karyawan secara merata.
- 4) Jam kerja masing-masing bagian adalah sebagai berikut:
 - a) Bagian *Security*
 - *Shift* Pagi : 08.00 – 19.00
 - *Shift* Malam : 18.00 – 08.00
 - b) Bagian CS : 08.00 – 16.30 & 08.00 – 20.00
(bergiliran)
 - c) Kesekretariatan : 08.00 – 16.30
 - d) Iman dan Muadzin absen *E-* di awal *shift* + paraf di absen manual

⁸¹ Kesekretariatan Yayasan Hasanuddin Madjedie, “Dokumen Peraturan Yayasan Hasanuddin Madjedie” (Banjarmasin, n.d.).

- 5) Izin tidak masuk kerja maksimal 1 kali dalam sebulan (keadaan penting), selebihnya akan dipotong gaji sebesar Rp 50.000-, (Lima Puluh Ribu) per-harinya.
- 6) Izin pulang pada saat lebaran maksimal 3 hari dalam setahun.
- 7) Karyawan yang berhalangan masuk dikarenakan suatu hal yang sangat penting wajib memberitahukan kepada pengurus dan rekan kerja yang lain (grup karyawan).
- 8) Pelaporan absensi seluruh karyawan di lakukan setiap bulannya oleh bagian kesekretariatan dan diketahui oleh Ketua Yayasan Hasanuddin Madjedie.
- 9) Dalam menjalankan kotak amal dilakukan oleh Muadzin dan CS.
- 10) Yang menyiapkan subuh ahad di ruang aula takmir adalah Muadzin dan CS.
- 11) Dalam setiap rapat seluruh karyawan wajib hadir dan apabila berhalangan karena sesuatu yang penting maka harus ada pemberitahuan.
- 12) Karyawan yang tidak hadir rapat sebanyak 2 kali akan mendapatkan Surat Peringatan.
- 13) Seluruh karyawan diharapkan punya etos dan loyalitas kerja yang tinggi dan melaksanakan tupoksi kerjanya masing-masing.

e. Sarana dan Prasarana di Yayasan Hasanuddin Madjedie⁸²

Ada beberapa sarana dan prasarana di Yayasan Hasanuddin Madjedie, sebagai berikut:

- 1) Gedung Induk Masjid Hasanuddin Madjedie Banjarmasin
- 2) Gedung Serba Guna/Aula
- 3) Gedung Pendidikan (Paud, TK, TPA)
- 4) Kamar Singgah (3 Kamar)
- 5) Gedung Sekretariat
- 6) Lahan Parkir
- 7) ATM Center
- 8) Pemulasaran Jenazah

2. Gambaran Umum Responden

Jika dilihat dari hasil penelitian, data yang disajikan oleh peneliti adalah data yang diperoleh selama penelitian di yayasan Hasanuddin Madjedie Banjarmasin dengan fokus penelitian pada Bidang Pendidikan. Data ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 22 karyawan di bidang pendidikan. Kuesioner tersebut terdiri dari dua variabel yakni Kepemimpinan (X) dan Disiplin Kerja (Y). Untuk mengevaluasi hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja, data akan disimpulkan dengan merincikan identitas dan distribusi jawaban karyawan bidang pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie terhadap pernyataan yang diajukan dalam bentuk variabel frekuensi.

⁸² Kesektariatan Yayasan Hasanuddin Madjedie, *Dokumen Sarana Dan Prasarana Yayasan Hasanuddin Madjedie* (Banjarmasin, n.d.).

a. Keadaan Karyawan di Bidang Pendidikan

Bidang Pendidikan pada Yayasan Hasanuddin Madjedie memiliki 22 orang karyawan diantaranya tenaga pengajar dan karyawan lainnya seperti admin dan satpam. Lebih jelasnya terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 1 Data Karyawan Bidang Pendidikan

No	Nama	Bertugas Sebagai
1.	Melna Aulia, S. Pd	Admin Bidang Pendidikan
2.	Herlina Nopliati, S. Pd., MA	Kepala Sekolah TK
3.	Hawariyah, S. Pd	Kepala Sekolah TPAI dan Ustadzah TK
4.	Rida Lailani, S. Pd	Ustadzah TK
5.	Muthia Octarini Arifin, S. Pd	Ustadzah TK
6.	Erisvina Dinta Sari, S. Pd. I	Ustadzah TK
7.	Nera, S. Pd	Ustadzah TK
8.	Hayatun Nisa, S. Pd	Ustadzah TK
9.	Jamila	Ustadzah Kelompok Bermain
10.	Noor Baiti, S. Pd	Ustadzah Kelompok Bermain
11.	Ela Handayani	Ustadzah Kelompok Bermain
12.	Eka Yulianti	Ustadzah Penitipan
13.	Intan Safira	Ustadzah Penitipan
14.	Siti Marhamah, S. Pd	Ustadzah TPAI
15.	Sa'diah	Ustadzah TPAI
16.	Gusti Anisa Rosyada	Ustadzah TPAI
17.	Rosida	Ustadzah Halaqah Tahfidz
18.	Masni	Ustadzah Halaqah Tahfidz
19.	Hariati	Ustadzah Halaqah Tahfidz
20.	Alya Putri	Satpam/ <i>Security</i>
21.	Syahriadi	Ustadz Tahfidz
22.	Gina Handayani	Ustadzah Tahfidz

Sumber : Dokumen dan Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

b. Deskripsi data Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan bidang pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie, yang berjumlah 22 orang.

1) Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian adalah laki-laki dan perempuan, data mengenai informasi tersebut diperoleh dari admin bidang pendidikan dan pengisian kuesioner. Rinciannya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	1	4,5%
2	Perempuan	21	95,5%
Jumlah		22	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, analisis profil responden menunjukkan bahwa ada 1 orang responden berjenis kelamin laki-laki (4,5%) dan 21 orang responden berjenis kelamin perempuan (95,5%). Hasil dari kuesioner menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan lebih dominan dibandingkan karyawan laki-laki dengan total responden sebanyak 22 orang karyawan (100%).

2) Identitas Responden Berdasarkan Usia

Melalui penelitian ini, responden yang merupakan karyawan bidang pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie mencakup berbagai rentang usia mulai dari 19 tahun hingga 59 tahun. Lebih jelasnya dapat ditemukan dalam tabel berikut yang menggambarkan keragaman tingkat usia dari para responden.

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	19 - 30 Tahun	9	40,9
2	31 - 40 Tahun	7	31,8
3	41 - 50 Tahun	4	18,2
4	51 - 60 Tahun	2	9,1
Jumlah		22	100

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa karyawan di bidang pendidikan memiliki tingkat usia yang berbeda-beda. Adapun kelompok usia yang paling banyak yaitu usia 19 sampai 30 tahun yaitu 9 orang atau

sebesar 40,9%. Sedangkan kelompok usia yang paling sedikit terdapat pada usia 51 sampai 59 tahun yakni sebanyak 2 orang atau sebesar 9,1%, dengan jumlah 22 orang karyawan atau sebesar 100%.

3) Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden pada penelitian ini yakni karyawan bidang pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie yang memiliki waktu lama bekerja yang bervariasi, berkisar antara kurang dari 1 tahun hingga 39 tahun. Berikut adalah detail lebih lanjut terkait lamanya bekerja setiap karyawan.

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	< 1 Tahun	5	22,7%
2	1 - 10 Tahun	10	45,5%
3	11 - 20 Tahun	6	27,3%
4	31 - 39 Tahun	1	4,5%
Jumlah		22	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Dilihat pada tabel tersebut, karyawan bidang pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie memiliki beragam waktu lamanya bekerja. Secara spesifik, mayoritas karyawan (45,5%) telah bekerja selama 1 hingga 10 tahun, sementara kelompok dengan lama bekerja paling sedikit (4,5%) yaitu karyawan yang telah bekerja selama 31 tahun hingga 39 tahun. Keseluruhan responden terdapat 22 orang yang mencakup 100% dari total populasi yang diteliti.

4) Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Seluruh karyawan bidang pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki karyawan dengan pendidikan terakhir yang berbeda-beda, yaitu setiap karyawan dari

tingkat SMA sampai dengan Pascasarjana. Berikut adalah informasi yang diperoleh dari hasil kuesioner.

Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	SMA/MA/Sederajat	10	45,5%
2	Diploma	0	0%
3	Sarjana	11	50%
4	Pascasarjana	1	4,5%
Jumlah		22	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Hasil pengisian kuesioner di atas menunjukkan bahwa karyawan bidang pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie yang paling banyak yaitu pendidikan sarjana dengan jumlah 11 orang karyawan atau 50% dan karyawan yang berpendidikan pascasarjana yang paling sedikit yaitu 1 orang atau 4,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi dominasi adalah pada tingkat Sarjana yaitu 11 orang dengan tingkat persentase 50%.

3. Hasil Uji Desain Pengukuran

a. Hasil Uji Validitas

Langkah awal untuk penelitian ini adalah menguji kevalidan kuesioner untuk memastikan kehandalan alat ukur dalam melakukan fungsi pengukuran. Uji ini bertujuan untuk menilai validitas kuesioner yang digunakan. Sampel sebanyak 22 orang diuji menggunakan rumus *pearson product moment* melalui *IBM SPSS Statistics 29*. Penilaian valid atau tidaknya suatu item kuesioner ditentukan dengan;

- 1) Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dimana:
 - a) Dikatakan **Valid** apabila nilai r hitung $>$ r tabel

- b) Dikatakan **Tidak Valid** apabila jika nilai r hitung $<$ r tabel

Tabel 4. 6 Distribusi Nilai r tabel, Signifikasi 5% dan 1%

N	The Level of Significance	
	5%	1%
16	0.497	0.623
17	0.482	0.606
18	0.468	0.590
19	0.456	0.575
20	0.444	0.561
21	0.433	0.549
22	0.432	0.537
23	0.413	0.526
24	0.404	0.515
25	0.396	0.505

Pada tabel distribusi r tabel di atas, terlihat bahwa nilai r tabel yang diterapkan dalam penelitian ini terletak pada nomor 22, sesuai dengan jumlah responden yang ada. Sehingga, nilai r tabelnya adalah 0.432 dengan N (responden) sebanyak 22 orang.

- 2) Melihat nilai signifikasi (Sig.), dimana:
- a) Dianggap **Valid** apabila nilai signifikasi $<$ 0,05
 - b) Dianggap **Tidak Valid** Jika nilai signifikasi $>$ 0,05

Berikut adalah hasil yang diperoleh dari uji validitas terhadap variabel kepemimpinan dan disiplin kerja:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (22)	Sig.	Kriteria
X1	0,815	0,432	0,001	Valid
X2	0,783	0,432	0,001	Valid
X3	0,746	0,432	0,001	Valid
X4	0,810	0,432	0,001	Valid
X5	0,655	0,432	0,001	Valid
X6	0,650	0,432	0,001	Valid
X7	0,746	0,432	0,001	Valid
X8	0,824	0,432	0,001	Valid
X9	0,792	0,432	0,001	Valid
X10	0,815	0,432	0,001	Valid
X11	0,815	0,432	0,001	Valid
X12	0,646	0,432	0,001	Valid
X13	0,784	0,432	0,001	Valid
X14	0,815	0,432	0,001	Valid
X15	0,673	0,432	0,001	Valid
X16	0,710	0,432	0,001	Valid
X17	0,866	0,432	0,001	Valid
X18	0,836	0,432	0,001	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Setelah menganalisis hasil uji validitas yang disebutkan sebelumnya, terlihat bahwa ke-18 item pernyataan tersebut dapat dianggap **Valid**. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel, dan tingkat signifikansinya di bawah 0,05.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (22)	Sig.	Kriteria
Y1	0,902	0,432	0,001	Valid
Y2	0,837	0,432	0,001	Valid
Y3	0,752	0,432	0,001	Valid
Y4	0,855	0,432	0,001	Valid
Y5	0,778	0,432	0,001	Valid
Y6	0,783	0,432	0,001	Valid
Y7	0,837	0,432	0,001	Valid
Y8	0,837	0,432	0,001	Valid
Y9	0,778	0,432	0,001	Valid
Y10	0,580	0,432	0,005	Valid
Y11	0,621	0,432	0,002	Valid
Y12	0,759	0,432	0,001	Valid
Y13	0,653	0,432	0,001	Valid
Y14	0,723	0,432	0,001	Valid
Y15	0,649	0,432	0,001	Valid
Y16	0,545	0,432	0,009	Valid
Y17	0,902	0,432	0,001	Valid
Y18	0,618	0,432	0,002	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Setelah menganalisis hasil uji validitas yang disebutkan sebelumnya, terlihat bahwa ke-18 item pernyataan tersebut dapat dianggap **Valid**. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel, dan tingkat signifikansinya di bawah 0,05.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji coba alat ukur ini bertujuan untuk menjaga konsistensi suatu instrumen, dimana instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah instrumen yang sudah dikatakan valid, menggunakan rumus *Cronbach Alpha* melalui *IBM SPSS Statistics 29 (Statistic Package for The Social Science)*. Langkah yang dilakukan dalam penentuan item kuesioner tersebut apakah reliabel atau tidak, dengan cara melihat berapa nilai *Cronbach Alphanya*. Pada tabel berikut yang apabila nilainya

> 0,60 maka dinyatakan reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas terhadap variabel kepemimpinan dan disiplin kerja:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	18

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel, terlihat koefisien *alpha* mencapai nilai 0,947. Jika nilai *alpha* suatu variabel melampaui 0,60, maka variabel tersebut dianggap dapat diandalkan. Mengingat nilai *alpha* variabel ini adalah 0,947 maka kesimpulannya adalah **reliabel**.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	18

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Dengan mengacu pada tabel 4.8, kita dapat melihat bahwa koefisien *alpha* untuk variabel ini adalah sebesar 0,934. Agar suatu variabel dianggap andal, nilai *alpha*-nya harus melebihi 0,60. Dengan adanya nilai *alpha* sebesar 0,934 maka dapat ditentukan bahwa variabel tersebut memang tergolong **reliabel**.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel yang diteliti pada penelitian ini, yang terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel-variabel tersebut adalah kepemimpinan (X) dan disiplin kerja (Y). Data ini diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar, sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X)

Tabel 4. 11 Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (X1)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan dapat memilih keputusan terbaik

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	21	95,46%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 95,46% dari jumlah responden memberi tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden **setuju** mengenai pernyataan pimpinan dapat memilih keputusan terbaik.

Tabel 4. 12 Indikator Mengambil Keputusan (X2)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan yang meminta pendapat bawahan terlebih dahulu mengenai permasalahan-permasalahan penting sebelum diputuskan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	2	9,1%
2	Setuju	20	90,9%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 90,9% dari jumlah responden memberi tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 9,1% memberikan tanggapan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden **setuju** mengenai pernyataan bahwa pemimpin yang meminta masukan dari bawahan sebelum mengambil keputusan terkait masalah-masalah penting.

Tabel 4. 13 Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (X3)
Tanggapan Responden mengenai pimpinan tidak mementingkan diri sendiri

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	3	13,64%
2	Setuju	19	86,36%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 86,36% dari jumlah responden memberi tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 13,64% memberikan tanggapan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden **setuju** mengenai pernyataan pimpinan tidak mementingkan diri sendiri.

Tabel 4. 14 Indikator Kemampuan Motivasi (X4)
Tanggapan Responden mengenai pimpinan mampu memotivasi dalam melakukan pekerjaan kami dengan baik

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	2	9,1%
2	Setuju	17	77,26%
3	Tidak Setuju	3	13,64%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 77,26% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 9,1% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya tidak setuju yaitu 13,64%. Ini menunjukkan bahwa responden **setuju** mengenai pernyataan pimpinan mampu memotivasi dalam melakukan pekerjaan kami dengan baik.

Tabel 4. 15 Indikator Kemampuan Motivasi (X5)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan mampu menggerakkan karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	3	13,64%
2	Setuju	18	81,82%
3	Tidak Setuju	1	4,54%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 81,82% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 13,64% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya tidak setuju yaitu 4,54%. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan pimpinan mampu menggerakkan karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik.

Tabel 4. 16 Indikator Kemampuan Motivasi (X6)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan karyawan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	2	9,1%
2	Setuju	20	90,9%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 90,9% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 9,1% memberikan tanggapan sangat setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Tabel 4. 17 Indikator Kemampuan Komunikasi (X7)

Tanggapan Responden mengenai terdapat komunikasi yang baik diciptakan oleh pimpinan dengan karyawannya

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	3	13,64%
2	Setuju	18	81,82%
3	Tidak Setuju	1	4,54%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 81,82% dari jumlah responden memberi tanggapan setuju pada pernyataan ini, 13,64% memberi tanggapan sangat setuju, dan sisanya tidak setuju yaitu 4,54%. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan bahwa terdapat komunikasi yang baik diciptakan oleh pimpinan dengan karyawannya.

Tabel 4. 18 Indikator Kemampuan Komunikasi (X8)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan mampu membuat komunikasi yang baik dengan karyawannya

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	20	90,92%
3	Tidak Setuju	1	4,54%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 90,92% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya tidak setuju yaitu 4,54%. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan pimpinan mampu membuat komunikasi yang baik dengan karyawannya.

Tabel 4. 19 Indikator Kemampuan Komunikasi (X9)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan bersedia menyempatkan waktu untuk mendengarkan keluhan karyawan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	20	90,92%
3	Tidak Setuju	1	4,54%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 90,92% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberi tanggapan sangat setuju, dan sisanya tidak setuju yaitu 4,54%. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan pimpinan bersedia menyempatkan waktu untuk mendengarkan keluhan karyawan.

Tabel 4. 20 Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X10)

Tanggapan Responden pimpinan memberikan perintah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	21	95,46%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 95,46% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan pimpinan memberikan perintah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Tabel 4. 21 Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X11)

Tanggapan Responden mengenai karyawan mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas dan kewajiban yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	21	95,46%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 95,46% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan bahwa karyawan menerima panduan yang jelas dari pemimpin terkait tugas dan kewajiban yang diberikan.

Tabel 4. 22 Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X12)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung dengan karyawan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	2	9,1%
2	Setuju	20	90,9%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 90,9% dari total responden menunjukkan persetujuan terhadap pernyataan tersebut, sementara 9,1% menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung **setuju** dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa pimpinan secara konsisten melakukan pengawasan langsung terhadap karyawan.

Tabel 4. 23 Indikator Tanggung Jawab (X13)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan mampu memberikan contoh tanggung jawab yang baik kepada bawahan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	2	9,1%
2	Setuju	18	81,80%
3	Tidak Setuju	2	9,1%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa 81,80% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 9,1% memberi tanggapan sangat setuju, dan sisanya tidak setuju yaitu 9,1%. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan pimpinan mampu memberikan contoh tanggung jawab yang baik kepada bawahan.

Tabel 4. 24 Indikator Tanggung Jawab (X14)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang ada

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	21	95,46%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 95,46% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 4,5% memberikan tanggapan sangat setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan pemimpin memberikan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 4. 25 Indikator Tanggung Jawab (X15)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan mementingkan diri sendiri

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	16	72,73%
3	Tidak Setuju	4	18,19%
4	Sangat Tidak Setuju	1	4,54%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 72,73% dari total responden menunjukkan persetujuan terhadap pernyataan tersebut, sementara 4,54% menyatakan sangat setuju. Sebaliknya, 18,19% tidak setuju, dan 4,54% lainnya menyatakan sangat tidak setuju. Hasil uji menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung **setuju** dengan pernyataan bahwa pimpinan tidak mementingkan diri sendiri.

Tabel 4. 26 Indikator Kemampuan Mengendalikan Emosional (X16)

Tanggapan Responden mengenai pimpinan dapat menyelesaikan masalah dengan diskusi yang baik

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	19	86,36%
3	Tidak Setuju	2	9,1%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 86,36% dari jumlah responden memberi tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberi tanggapan sangat setuju, dan sisanya tidak setuju yaitu 9,1%. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan pimpinan dapat menyelesaikan masalah dengan diskusi yang baik.

Tabel 4. 27 Indikator Kemampuan Mengendalikan Emosional (X17)
Tanggapan Responden mengenai pimpinan selalu bersikap ramah pada karyawan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	19	86,36%
3	Tidak Setuju	2	9,1%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 86,36% dari total responden menunjukkan persetujuan terhadap pernyataan tersebut, sementara 4,54% menyatakan sangat setuju. Sisanya, sebanyak 9,1%, menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil uji, responden dapat dikategorikan sebagai **setuju** terkait pernyataan bahwa pimpinan selalu bersikap ramah terhadap karyawan.

Tabel 4. 28 Indikator Kemampuan Mengendalikan Emosional (X18)
Tanggapan Responden mengenai pimpinan yang mengoreksi kesalahan karyawannya tidak mengucapkan kata-kata kasar

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	18	81,82%
3	Tidak Setuju	3	13,64%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 86,36% dari total responden menunjukkan persetujuan terhadap pernyataan tersebut, sedangkan 4,54% menyatakan sangat setuju. Sisanya, sebanyak 13,64%, menyatakan tidak setuju. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa ketika pimpinan membenarkan kesalahan karyawan, pemimpin melakukannya tanpa menggunakan kata-kata kasar.

Tabel 4. 29 Rekapitulasi hasil rata-rata pernyataan indikator kepemimpinan (X)

Item	Kepemimpinan (X)	Tanggapan Responden				Total Skor
		SS	S	TS	STS	
		4	3	2	1	
1	Bobot Nilai	1	21	0	0	22
		4	63	0	0	67
2	Bobot Nilai	2	20	0	0	22
		8	60	0	0	66
3	Bobot Nilai	3	19	0	0	22
		12	57	0	0	67
4	Bobot Nilai	2	17	3	0	22
		8	51	6	0	65
5	Bobot Nilai	3	18	1	0	22
		12	54	2	0	68
6	Bobot Nilai	2	20	0	0	22
		8	60	0	0	68
7	Bobot Nilai	3	18	1	0	22
		12	54	2	0	68
8	Bobot Nilai	1	20	1	0	22
		4	60	2	0	66
9	Bobot Nilai	1	20	1	0	22
		4	60	2	0	66
10	Bobot Nilai	1	21	0	0	22
		4	63	0	0	67
11	Bobot Nilai	1	21	0	0	22
		4	63	0	0	67
12	Bobot Nilai	2	20	0	0	22
		8	60	0	0	68
13	Bobot Nilai	2	18	2	0	22
		8	54	4	0	66
14	Bobot Nilai	1	21	0	0	22
		4	63	0	0	67

Lanjutan Tabel 4.29

Item	Kepemimpinan (X)	Tanggapan Responden				Total Skor
		SS	S	TS	STS	
		4	3	2	1	
15	Bobot Nilai	1	16	4	1	22
		4	48	8	1	61
16	Bobot Nilai	1	19	2	0	22
		4	57	4	0	65
17	Bobot Nilai	1	19	2	0	22
		4	57	4	0	65
18	Bobot Nilai	1	18	3	0	22
		4	54	6	0	64
Total Skor (Hasil Tambah Bobot Nilai)						1.191
Skor Tertinggi (18 x 4 x 22)						1.584
Skor Terendah (18 x 1 x 22)						396
Nilai Interval						297
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa skor atau nilai yang didapatkan dari jawaban responden mengenai variabel Kepemimpinan adalah **1.191**, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Baik** yaitu berada pada interval 994 – 1.291. Disimpulkan bahwa responden telah **setuju** pada pernyataan tentang kepemimpinan yang diberikan oleh peneliti.

Berikut adalah standar penilaian rekapan dari hasil penelitian pada indikator Kepemimpinan, yaitu:

$$Range = \frac{Nilai Maksimum - Nilai Minimum}{Jumlah Kelas} = \frac{1584 - 396}{4} = 297$$

Tabel 4. 30 Kriteria Penelitian

No	Range	Kriteria Penilaian
1	1.292 - 1.589	Sangat Baik
2	994 - 1.291	Baik
3	696 - 993	Cukup
4	398 - 695	Tidak Baik
5	100 - 397	Sangat Tidak Baik

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

b. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4. 31 Indikator Ketepatan Waktu Datang Ke Tempat Kerja (Y1)

Tanggapan Responden mengenai karyawan yang selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	20	90,92%
3	Tidak Setuju	1	4,54%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 90,92% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya tidak setuju yaitu 4,54%. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang rutin tiba di tempat kerja sebelum waktu kerja dimulai.

Tabel 4. 32 Indikator Ketepatan Waktu Datang Ke Tempat Kerja (Y2)

Tanggapan Responden mengenai karyawan yang selalu menginformasikan kepada pimpinan apabila terjadi kendala dalam perjalanan menuju tempat kerja

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	21	95,46%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 95,46% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang selalu menginformasikan kepada pimpinan apabila terjadi kendala dalam perjalanan menuju tempat kerja.

Tabel 4. 33 Indikator Ketepatan Waktu Datang Ke Tempat Kerja (Y3)
Tanggapan Responden mengenai karyawan yang datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam memulai untuk bekerja

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%%
2	Setuju	19	86,36%
3	Tidak Setuju	2	9,1%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 86,36% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 13,64% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 9,1% tidak setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam memulai untuk bekerja.

Tabel 4. 34 Indikator Ketepatan Jam Pulang (Y4)
Tanggapan Responden mengenai karyawan yang selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	19	86,36%
3	Tidak Setuju	2	9,1%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 86,36% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 13,64% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 9,1% tidak setuju. Responden dikatakan

setuju berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang selalu pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 35 Indikator Ketepatan Jam Pulang (Y5)

Tanggapan Responden mengenai karyawan yang tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	19	86,36%
3	Tidak Setuju	2	9,1%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 86,36% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 13,64% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 9,1% tidak setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang selalu berada di tempat kerja sampai waktu kerja berakhir.

Tabel 4. 36 Indikator Ketepatan Jam Pulang (Y6)

Tanggapan Responden mengenai karyawan yang akan pulang setelah pimpinan pulang apabila sesuai dengan jam kerja

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	18	81,82%
3	Tidak Setuju	3	14,64%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 81,82% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 14,64% tidak setuju . Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang akan pulang setelah pimpinan pulang apabila sesuai dengan jam kerja.

Tabel 4. 37 Indikator Kepatuhan Terhadap Peraturan Yang Berlaku (Y7)
Tanggapan Responden mengenai karyawan yang mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	21	95,46%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 95,46% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang memahami dan mematuhi aturan serta sanksi yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 38 Indikator Kepatuhan Terhadap Peraturan Yang Berlaku (Y8)
Tanggapan Responden mengenai karyawan yang mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	21	95,46%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 95,46% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 39 Indikator Kepatuhan Terhadap Peraturan Yang Berlaku (Y9)
Tanggapan Responden mengenai pimpinan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	19	86,36%
3	Tidak Setuju	2	9,1%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 86,36% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 9,1% tidak setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan pemimpin memberikan hukuman yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan.

Tabel 4. 40 Indikator Penggunaan Seragam Kerja Yang telah Ditentukan (Y10)

Tanggapan Responden mengenai karyawan yang selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	6	27,27%
2	Setuju	15	68,19%
3	Tidak Setuju	1	4,54%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 68,19% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 27,27% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 4,54% tidak setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 41 Indikator Penggunaan Seragam Kerja Yang telah Ditentukan (Y11)

Tanggapan Responden mengenai karyawan yang akan dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	10	45,46%
3	Tidak Setuju	10	45,46%
4	Sangat Tidak Setuju	1	4,54%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 45,46% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberi tanggapan sangat setuju, dan sisanya tidak setuju yaitu 45,46% serta 4,54% lainnya sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pernyataan terkait karyawan yang akan dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja adalah netral. Dikatakan **netral** karena jawaban responden setuju dan tidak setuju memiliki nilai yang sama yaitu 45,46%.

Tabel 4. 42 Indikator Penggunaan Seragam Kerja Yang telah Ditentukan (Y12)

Tanggapan Responden mengenai karyawan yang selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan yayasan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	16	72,73%
3	Tidak Setuju	5	22,73%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 72,73% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 22,73% tidak setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang secara konsisten

mengenakan tanda pengenal saat menjalankan tugas sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh yayasan.

Tabel 4. 43 Indikator Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas (Y13)
Tanggapan Responden mengenai karyawan saat menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	20	90,92%
3	Tidak Setuju	1	4,54%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 90,92% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 4,54% tidak setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan disaat memanfaatkan fasilitas kantor mengikuti prosedur dan peraturan yang berlaku.

Tabel 4. 44 Indikator Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas (Y14)
Tanggapan Responden mengenai karyawan yang siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	20	90,92%
3	Tidak Setuju	1	4,54%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 90,9% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 9,1% memberikan tanggapan sangat setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang bersedia memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4. 45 Indikator Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas (Y15)
Tanggapan Responden mengenai karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	3	13,64%
2	Setuju	19	86,36%
3	Tidak Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 86,36% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, dan 13,64% memberikan tanggapan sangat setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 46 Indikator Melaksanakan Tugas Kerja Sampai Selesai Setiap Harinya (Y16)

Tanggapan Responden mengenai karyawan yang memahami penjabaran tugas saya secara jelas

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	3	13,64%
2	Setuju	17	77,26%
3	Tidak Setuju	2	9,1%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 77,26% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 13,64% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 9,1% tidak setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang memahami penjabaran tugas saya secara jelas.

Tabel 4. 47 Indikator Melaksanakan Tugas Kerja Sampai Selesai Setiap Harinya (Y17)

Tanggapan Responden mengenai karyawan yang selalu menyelesaikan semua tugas saya tepat pada waktunya

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	20	90,92%
3	Tidak Setuju	1	4,54%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 90,92% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 4,54% tidak setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan selalu menyelesaikan semua tugas saya tepat pada waktunya.

Tabel 4. 48 Indikator Melaksanakan Tugas Kerja Sampai Selesai Setiap Harinya (Y18)

Tanggapan Responden mengenai karyawan yang akan dikenakan sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	F	Persentase
1	Sangat Setuju	1	4,54%
2	Setuju	14	63,64%
3	Tidak Setuju	7	31,82%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		22	100%

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, bahwa 63,64% dari jumlah responden memberikan tanggapan setuju pada pernyataan ini, 4,54% memberikan tanggapan sangat setuju, dan sisanya 31,82% tidak setuju. Responden dikatakan **setuju** berdasarkan hasil uji mengenai pernyataan karyawan yang akan dikenakan sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 4. 49 Rekapitulasi hasil rata-rata pernyataan indikator disiplin kerja (Y)

Item	Kepemimpinan (X)	Tanggapan Responden				Total Skor
		SS	S	TS	STS	
		4	3	2	1	
1	Bobot Nilai	1	20	1	0	22
		4	60	2	0	66
2	Bobot Nilai	1	21	0	0	22
		4	63	0	0	67
3	Bobot Nilai	1	19	2	0	22
		4	57	4	0	65
4	Bobot Nilai	1	19	2	0	22
		4	57	4	0	65
5	Bobot Nilai	1	19	2	0	22
		4	57	4	0	65
6	Bobot Nilai	1	18	3	0	22
		4	54	6	0	64
7	Bobot Nilai	1	21	1	0	22
		4	63	2	0	69
8	Bobot Nilai	1	21	1	0	22
		4	63	2	0	69
9	Bobot Nilai	1	19	2	0	22
		4	57	8	0	69
10	Bobot Nilai	6	15	1	0	22
		24	45	2	0	71
11	Bobot Nilai	1	10	10	1	22
		4	30	20	1	55
12	Bobot Nilai	1	16	5	0	22
		4	48	10	0	62
13	Bobot Nilai	1	20	1	0	22
		4	60	2	0	66
14	Bobot Nilai	2	20	0	0	22
		8	60	0	0	68
15	Bobot Nilai	3	19	0	0	22
		12	57	0	0	69
16	Bobot Nilai	3	17	2	0	22

Lanjutan Tabel 4. 49

Item	Kepemimpinan (X)	Tanggapan Responden				Total Skor
		SS	S	TS	STS	
		4	3	2	1	
17	Bobot Nilai	1	20	1	0	22
		4	60	2	0	66
18	Bobot Nilai	1	14	7	0	22
		4	42	14	0	60
Total Skor (Hasil Tambah Bobot Nilai)						1.183
Skor Tertinggi (18 x 4 x 22)						1.584
Skor Terendah (18 x 1 x 22)						396
Nilai Interval						297
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan skor jawaban responden mengenai variabel Disiplin Kerja adalah **1.183**, maka ditemukan parameter jawaban responden dengan kategori baik yaitu pada interval 994 – 1.291. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa responden telah **setuju** pada pernyataan tentang disiplin kerja yang diberikan oleh peneliti.

Berikut adalah standar penilaian dari hasil rekapitulasi pada indikator Kepemimpinan, yaitu:

$$Range = \frac{Nilai Maksimum - Nilai Minimum}{Jumlah Kelas} = \frac{1584 - 396}{4} = 297$$

Tabel 4. 50 Kriteria Penelitian

No	Range	Kriteria Penilaian
1	1.292 - 1.589	Sangat Baik
2	994 - 1.291	Baik
3	696 - 993	Cukup
4	398 - 695	Tidak Baik
5	100 - 397	Sangat Tidak Baik

Sumber : Hasil penelitian 2023 (data diolah)

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Tujuan dilakukannya uji ini untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak melalui *Kolmorov Smirnov*. Dalam perhitungan *p-Value* diuji normalitas, terdapat tiga (3) metode yang bisa digunakan, yaitu:

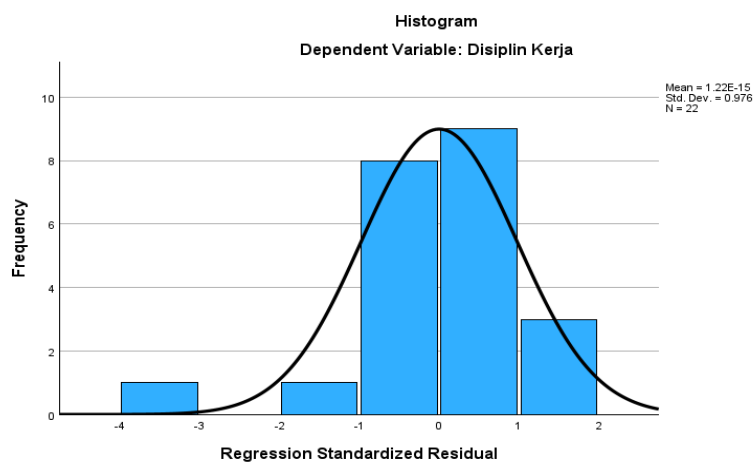
- 1) *Asymptotic*
- 2) *Monte Carlo*
- 3) *Exact*

Pada dasarnya, SPSS menghitung nilai *P-Value* dengan menggunakan metode *Asymptotic*. Namun, jika asumsi normalitas data tidak terpenuhi dengan metode *Asymptotic*, maka alternatif lain yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan metode lain seperti *Monte Carlo* dan *Exact*.

Adapun pengambilan keputusan uji normalitas data, sebagai berikut:

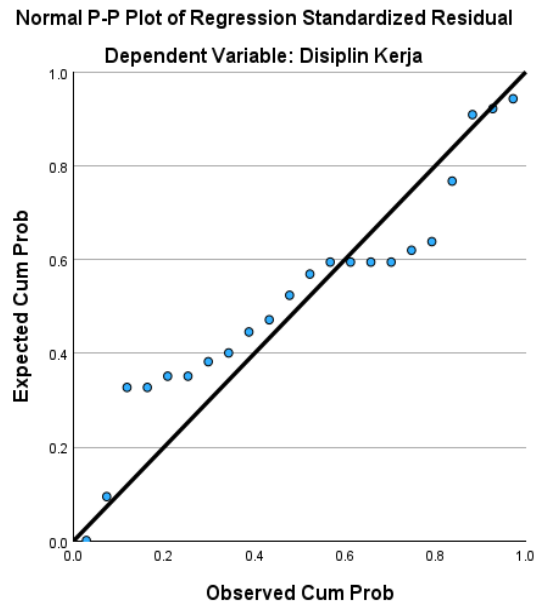
- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 4. 51 Uji Histogram



Sumber, SPSS 29

Tabel 4. 52 Uji P-P plot



Sumber, SPSS 29

Tabel 4. 53 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov test		Unstandardized Residual	
	N	22	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	1	
Most Extreme Differences	Absolute	.234	
	Positive	.163	
	Negative	-.234	
Kolmogorov-Smirnov Z		1.097	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.155^c	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.145
		Upper Bound	.164

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui dari tabel diatas, nilai signifikasi dengan menggunakan metode *Monte Carlo* adalah 0,155. Data tersebut dikatakan terdistribusi normal karena $0,155 > 0,05$.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dilakukannya uji ini untuk mengevaluasi apakah model regresi menunjukkan perbedaan varians antar satu observasi dengan observasi lainnya. Kondisi yang diinginkan dalam model regresi adalah ketiadaan gejala heteroskedastisitas pada data. Penelitian ini menggunakan Uji Glejser dengan bantuan SPSS 29 untuk menguji heteroskedastisitas.

Tabel 4. 54 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.233	5.906		.378	.709
	Kepemimpinan	-.004	.108	-.008	-.036	.972

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan analisis menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan adalah 0,972. Karena nilai signifikansi variabel kepemimpinan melebihi 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi, yakni:

- 1) Jika nilai signifikansi Deviation of Linearity $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear.

- 2) Jika nilai signifikansi Deviation of Linearity < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat tidak linear.

Tabel 4. 55 Hasil Hitung Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja*	Between Groups	(Combined)	408.068	9	45.341	4.98	.006
		Linearity	310.152	1	310.152	34.067	<.001
Kepemimpinan	Within Groups	Deviation from Linearity	97.916	8	12.24	1.344	.311
			109.25	12	9.104		
Total			517.318	21			

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui pada tabel diatas, nilai signifikansi pada *Deviation of Linearity* adalah sebesar 0,311, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan bersifat linear antara variabel variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja karyawan.

6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Dilakukannya uji ini untuk mengetahui pengaruh secara linier antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun Persamaan regresi dapat dituliskan dengan rumus;

$$Y' = \alpha + bX$$

Tabel 4. 56 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.609	7.852		1.351	.192
	Kepemimpinan	.789	.144	.774	5.472	<.001

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Dari hasil perhitungan tabel *coefficients* diatas, diperoleh hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = 10,609 + 0,789X$$

Angka tetap (α) adalah 10,609, menunjukkan nilai konstan; jika variabel kepemimpinan tidak ada, disiplin kerja akan mencapai 10,609. Nilai positif di atas nol menandakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, disiplin kerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi 0,789 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% tingkat kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,789 pada disiplin kerja.

7. Hasil Uji Hipotesis (t)

Sujarweni menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam menguji hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan r hitung $< r$ tabel, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Untuk mencari nilai r tabel dengan menggunakan rumus:

$$t_{tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

Keterangan:

α : tingkat signifikansi (5%)

n : Jumlah responden

k : Jumlah variabel bebas

Di jawab:

$$t \text{ tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

$$t \text{ tabel} = t \left(\frac{0,05}{2}; 22 - 1 - 1 \right)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025; 20)$$

Dari hasil di atas, untuk menentukan t tabel nya dapat di lihat pada tabel distribusi nilai t tabel berikut.

Tabel 4. 57 Distribusi Nilai t tabel

df	Alpha α 5% t	
	5% (0,05)	1% (0,025)
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.08
22	1.717	2.074

Kemudian di temukan bahwa t tabel dari hasil $t (0,025; 20)$ adalah 2.086. Pada tabel 4.56, Dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai r-hitung sebesar 5,472 yang melebihi nilai r-tabel sebesar 2,086, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Hasanuddin Madjedie.

8. Hasil Koefisien Korelasi

Uji korelasi memiliki tujuan untuk menilai sejauh mana hubungan antar variabel, diukur melalui koefisien korelasi (r). Hubungan antar variabel X dengan Y dapat bersifat positif atau negatif. Berikut adalah standar pengambilan keputusan untuk uji korelasi.

- a. Adanya korelasi/hubungan jika nilai signifikansi $< 0,05$
- b. Tidak adanya korelasi/hubungan jika nilai signifikansi $> 0,05$

Adapun pedoman untuk menentukan derajat hubungan uji korelasi, yaitu:

- a. Jika nilai *Person Correlation*-nya berkisar dari 0,00 hingga 0,20, maka tidak adanya korelasi
- b. Jika nilai *Person Correlation*-nya berkisar dari 0,21 hingga 0,40, maka korelasinya lemah
- c. Nilai *Person Correlation*-nya berkisar 0,41 hingga 0,60, maka korelasinya sedang
- d. Nilai *Person Correlation*-nya berkisar 0,61 hingga 0,80, maka korelasinya kuat
- e. Nilai *Person Correlation*-nya berkisar 0,81 hingga 1,00, maka korelasinya sempurna

Tabel 4. 58 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
Kepemimpinan	Pearson Correlation	Kepemimpinan	Disiplin Kerja
	Sig. (2-tailed)	1	.774**
	N	22	22
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	22	22

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan uji korelasi di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikasinya adalah 0,001, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai signifikasinya $< 0,05$ maka berkorelasi atau adanya hubungan antar variabel. Kemudian, untuk menentukan apakah jenis hubungannya bersifat positif atau

negatif dapat dilihat dari *pearson correlation*, jika di depan nilai *pearson correlation* terdapat simbol negatif (-) maka hubungannya bersifat negatif, akan tetapi jika tidak ada simbol negatif maka dapat dinyatakan jenis hubungan antar variabel adalah positif. Untuk menentukan derajat hubungannya adalah dengan melihat *pearson correlation* yang mana variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai *person correlation* 0,774, dilihat dari pedoman derajat hubungan di atas maka variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja berkorelasi kuat karena nilai *person correlation*-nya berkisar dari 0,61 s/d 0,80. Maka kesimpulannya adalah antar variabel kepemimpinan dengan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif yang mana hubungan positif adalah semakin tinggi kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan.

9. Koefisien Determinasi

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, berikut ini perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 29:

Tabel 4. 59 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.580	3.218

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Diketahui pada tabel 4.59, nilai yang didapatkan dari *R Square* sebesar 0,600 atau 60%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh

kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 60%. Sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di bidang pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kepemimpinan, dengan rata-rata nilai signifikansi sebesar 0,001 (memenuhi kriteria valid), dan pada variabel disiplin kerja, dengan rentang nilai signifikansi antara 0,001 hingga 0,009 (memenuhi kriteria valid), telah memenuhi standar sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel, kepemimpinan (0,947) dan disiplin kerja (0,934), memenuhi kriteria reliabilitas, menunjukkan konsistensi yang memadai untuk digunakan dan disebarluaskan kepada responden.

Setelah menyebarkan kuesioner, data untuk variabel kepemimpinan diperoleh sejumlah 1.191 dari 22 responden, sehingga tingkat kriteria jawaban responden dapat dikategorikan sebagai baik. Sementara itu, untuk variabel disiplin kerja, data diperoleh sebesar 1.183 dari 22 responden, dengan kriteria jawaban responden yang juga dapat dianggap baik. Dengan mempertimbangkan tanggapan dari responden pada data ini, dapat disimpulkan bahwa mereka cenderung menyetujui pernyataan-pernyataan yang terkait dengan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja.

Sebelum melanjutkan ke uji regresi linier sederhana, dilakukan uji asumsi klasik untuk membuktikan bahwa data berdistribusi normal dan tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi serta adanya hubungan linier antara variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sedangkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi. Selain itu, uji linieritas menunjukkan bahwa adanya hubungan linier antara variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja. Oleh karena itu, hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh asumsi terpenuhi sehingga dapat dilakukan uji analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,609 + 0,789X$, di mana nilai konstanta (α) sebesar 10,609 menunjukkan nilai tetap atau konstan, artinya jika variabel kepemimpinan memiliki nilai nol, variabel disiplin kerja akan memiliki nilai sebesar 10,609 (dalam konteks ini, α mewakili nilai Y ketika $X = 0$). Nilai konstanta ini positif, menandakan bahwa adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepemimpinan, semakin meningkat pula disiplin kerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,789 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam variabel kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan sebanyak 0,789 pada variabel disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di Yayasan Hasanuddin Madjedie memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil perhitungan pada uji t (uji hipotesis) diperoleh, nilai t hitung sebesar 5,472. Ketika dikomparasikan dengan t tabel yang memiliki nilai sebesar 2,086,

ternyata t hitung lebih besar dari t tabel ($5,472 > 2,086$). Sehingga H_0 di tolak yang artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan H_1 diterima yang artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y), dan pengaruh tersebut bersifat positif. Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di Yayasan Hasanuddin Madjedie.

Dari hasil analisis data, terbukti bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja di Yayasan Hasanuddin Madjedie. Hubungan ini dapat dikategorikan sebagai "kuat," ditunjukkan oleh nilai uji korelasi sebesar 0,774. Angka korelasi yang mendekati nilai 1 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Yayasan Hasanuddin Madjedie sebesar 0,600 atau 60% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 40% ($100\% - 60\%$). Secara umum, ada beberapa variabel lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan meliputi diantaranya sistem penghargaan, balas jasa, kemampuan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Hal ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yaitu Jeli Nata Liyas juga meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada

PT. Bank Syariah Mandiri. Penelitian tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 38,4%, sementara 61,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Dalam uji t, didapatkan nilai t hitung sebesar 4,870, sementara t tabel sebesar 2,024. Oleh karena itu, H₀ ditolak, yang menandakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri.⁸³

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner variabel kepemimpinan (X) pada pernyataan indikator kemampuan mengambil keputusan, rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju ialah 90,91% karyawan dimana pemimpin dapat memilih keputusan terbaik, pemimpin meminta pendapat karyawan sebelum memutuskan permasalahan-permasalahan penting serta tidak mementingkan diri sendiri. Indikator kemampuan motivasi dengan rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju yaitu 83,33% karyawan dimana pemimpin mampu memotivasi dengan baik, mampu menggerakkan karyawan untuk memberikan layanan yang baik serta selalu mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuannya. Indikator kemampuan komunikasi memiliki rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju yaitu 87,89% dimana terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, pemimpin mampu membuat komunikasi yang baik dengan karyawan serta bersedia menyempatkan waktu mendengar keluhan karyawan. Indikator kemampuan mengendalikan bawahan memiliki rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju yaitu 93,67% dimana pemimpin memberikan perintah sesuai tugas dan tanggung jawab karyawan, karyawan

⁸³ Liyas, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri."

mendapatkan arahan yang jelas mengenai tugas dan kewajibannya serta pemimpin melakukan pengawasan secara langsung terhadap karyawan. Indikator tanggung jawab memiliki rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju yaitu 65,15% dimana pemimpin memberikan contoh tanggung jawab yang baik, memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai aturan serta mementingkan diri sendiri (menjumlahkan kategori jawaban “tidak setuju” karena pernyataannya negatif). Indikator kemampuan mengendalikan emosional dengan rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju yaitu 84,85% dimana pemimpin menyelesaikan masalah melalui diskusi, bersikap ramah pada karyawan, serta selalu mengoreksi kesalahan karyawan agar tidak mengucapkan kata-kata kasar.

Hal ini didukung oleh teori Hasibuan, menyatakan bahwa kepemimpinan berfungsi sebagai sarana bagi pemimpin untuk memberikan pengaruh terhadap bawahannya, mendorong mereka untuk bersedia berkolaborasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁸⁴ Northouse juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dimana individu memberikan pengaruh terhadap suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama.⁸⁵ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu mekanisme untuk mempengaruhi bawahan dan orang lain agar bekerjasama menuju pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

⁸⁴ Prihantini et al., *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Nilai, Moral, Dan Karakter Kepatuhan Peserta Didik*, ed. Nur Kholik (Jawa Barat: Edu Publisher, 2022). Hal. 28.

⁸⁵ Usman, *Kepemimpinan Efektif (Teori, Penelitian, Dan Praktik)*. Hal. 11.

Dari hasil kuesioner variabel kepemimpinan tersebut, dapat diketahui bahwa tipe kepemimpinan yang digunakan oleh ketua bidang pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie adalah tipe kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis yang ditunjukkan oleh ketua bidang pendidikan terlihat pada saat mengambil keputusan dalam sebuah rapat yang selalu meminta pendapat maupun masukan dari karyawan. Kemudian, ketua bidang pendidikan juga memiliki sikap kepemimpinan yang baik dimana dapat memotivasi, menggerakkan dan melakukan komunikasi dua arah pada karyawan serta bertanggung jawab dalam mengemban tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan rekan-rekan dengan judul : Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. Menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah di MA Sohifatussofa Nahdatul Wathan Rawamangun memiliki ciri-ciri dari tipe kepemimpinan demokratis, dimana Kepala Madrasah menekankan penataan visi dan misi yang jelas, efektif berkomunikasi, dan aktif menerapkan visi tersebut. Selain itu, nilai-nilai kepemimpinan seperti disiplin, sikap demokratis, tanggung jawab, inovasi, kejujuran, dan keterbukaan menjadi dasar dalam memimpin. Hubungan sosial yang baik dengan warga madrasah, melibatkan kesejajaran, keteladanan, penghargaan terhadap prestasi, kekeluargaan, dan kepedulian serta esensi kepemimpinan demokratis yang melibatkan karyawan dalam perubahan.⁸⁶

⁸⁶ Moh. Nasir, Bulu" K., and Mahadin Shaleh, "Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," *Journal of Islamic Education Management* 6, no. 1 (2021). Hal. 37.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner variabel disiplin kerja (Y) pada pernyataan indikator ketepatan waktu datang ke tempat kerja, rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju ialah 90,91% dimana karyawan selalu tiba di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, selalu menginformasikan apabila terdapat kendala dalam perjalanan menuju tempat kerja kepada pemimpin serta karyawan yang datang lebih awal dapat memiliki ketenangan pikiran sebelum mulai bekerja. Indikator ketepatan jam pulang memiliki rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju ialah 84,85% dimana karyawan selalu pulang kerja sesuai peraturan, tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir serta pulang setelah pemimpin pulang sesuai jam kerja. Indikator kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dengan rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju ialah 92,43% dimana karyawan mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang berlaku, patuh terhadap semua peraturan yang ditetapkan serta pemimpin memberi sanksi atau hukuman yang tegas bagi karyawan yang melanggar aturan. Indikator penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan dengan rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju ialah 62,13% dimana karyawan selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan, dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam saat jam kerja serta selalu menggunakan tanda pengenal saat bekerja sesuai aturan. Indikator tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dengan rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju ialah 89,4% dimana karyawan menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, siap memperbaiki apabila terjadi kesalahan saat melakukan pekerjaan serta selalu menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab

dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Indikator melaksanakan tugas sampai selesai setiap harinya memiliki rata-rata persentase karyawan yang memilih setuju yaitu 77,27% dimana karyawan memahami penjabaran tugas secara jelas, selalu menyelesaikan tugas tepat waktu serta dikenakan sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktu.

Hasibuan dan Fathonil memberikan definisi disiplin kerja yang serupa. Menurut Hasibuan, disiplin kerja melibatkan kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mentaati peraturan instansi dan norma-norma sosial. Sementara itu, Fathonil menyatakan bahwa disiplin kerja mencakup sikap karyawan yang mematuhi peraturan organisasi, seperti kehadiran tepat waktu dan penyelesaian pekerjaan dengan baik.⁸⁷ Dengan demikian, disiplin kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menaati semua peraturan, norma, dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Hasanuddin Madjedie khususnya pada bidang pendidikan. Artinya setiap pemimpin memerlukan kemampuan Manajemen yang baik. Seorang pemimpin dianggap efisien dan cakap jika karyawannya memiliki disiplin yang baik. Hal ini dikarenakan semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu disiplin pada hakikatnya merupakan pembatasan terhadap

⁸⁷ Desman Serius Nazara et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teoritis Dan Praktis,"* ed. Larasati Gustia Ayopma (Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media, 2023). Hal. 93.

kebebasan karyawan, oleh karena itu upaya penegakan disiplin tidak hanya dilakukan saja, akan tetapi kepemimpinan juga merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan peningkatan disiplin kerja karyawan. Dengan kata lain, disiplin bukan sekedar disiplin untuk kepentingannya sendiri, tetapi juga harus mendukung tujuan organisasi.