

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek/Subyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Objek dalam penelitian ini adalah CV. Alam Subur yang merupakan perusahaan milik perseorangan, yang didirikan pada tahun 1968. CV. Alam Subur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan minyak mentah yang berbahan dasar dari kopra. Perusahaan ini berkedudukan di jln. Kenjeran 335 Surabaya. Hari/jam kerja perusahaan CV. Alam Subur Surabaya mulai dari hari senin-sabtu/08.00-16.00 WIB. Jumlah karyawan yang ada di CV. Alam Subur Surabaya adalah 63 karyawan.

##### **2. Profil Perusahaan**

###### **Badan Usaha CV. Alam Subur**

Alamat : Kenjeran 335, Jl, Surabaya, Jawa Timur

Telepon : (031)3817259

Produk Usaha : Minyak Kelapa

Bahan Baku : Kopra (Daging Kelapa Kering)

Kota : Surabaya

Provinsi : Jawa Timur

Negara : Indonesia

##### **3. Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi perusahaan CV. Alam Subur Surabaya adalah sebagai berikut:

###### **1) Visi**

Menjadi salah satu perusahaan terbaik di industri makanan dan minuman di

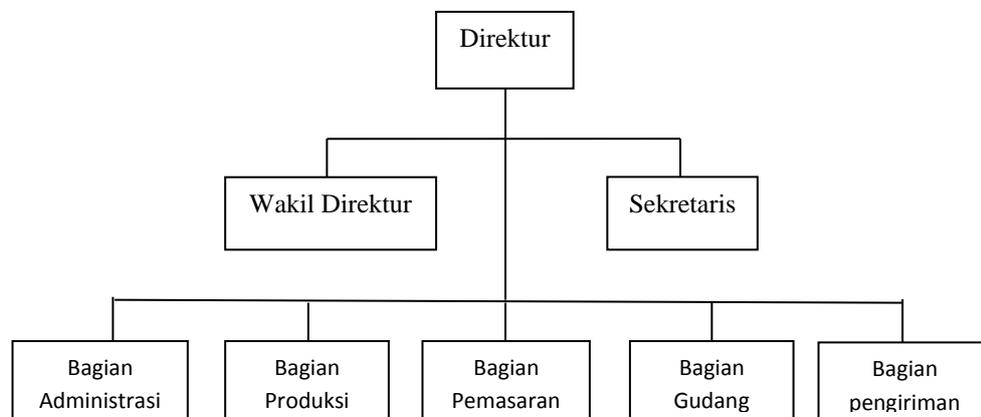
Indonesia dalam aspek profitabilitas, penjualan dan kepuasan konsumen melalui karya yang kreatif dan inovatif dari seluruh karyawan yang kompeten.

## 2) Misi

- Memuaskan konsumen dengan menyediakan Produk yang mutu tinggi dan layanan berkualitas
- Membentuk karyawan untuk tumbuh bersama dan mengembangkan kualitas kehidupan, lingkungan kerja dan pekerjaan para karyawan.
- Menciptakan kemanfaatan jangka panjang yang berkesinambungan dalam hubungan antara perusahaan dengan seluruh mitra usaha.

## 4. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan harus mempunyai struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi dapat diketahui secara jelas wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dan memudahkan manajemen dalam usaha penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya. Berikut ini akan ditampilkan struktur organisasi CV.Alam Subur Surabaya pada gambar dibawah ini.



Sumber: CV.Alam Subur Surabaya

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Alam Subur**

## B. Deskripsi Hasil Penelitian

### 1. Perolehan Data

Dari hasil penyebaran kuisisioner, diperoleh data tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu variabel terikat (Y) yaitu etos kerja karyawan, variabel bebas ( $X_1$ ) gaya kepemimpinan paternalistik, ( $X_2$ ) gaya kepemimpinan *laissez faire*. Berikut adalah karakteristik demografi responden dan tanggapan atas variabel-variabel dalam penelitian.

#### a. Jenis Kelamin

Dari 63 responden yang menjawab kuisisioner yang telah diberikan dapat diketahui jenis kelamin dari responden yakni pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1:**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	42	66.7
Perempuan	21	33.3
Total	63	100

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang mayoritas bekerja di CV. Alam Subur Surabaya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 42 responden atau sekitar 66.7% dan perempuan sebanyak 21 responden atau sekitar 33.3%.

#### b. Usia

Dari 63 responden yang menjawab kuisisioner yang telah diberikan dapat diketahui usia dari responden yakni pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.2:**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>20-25 Tahun</b>	33	52.4
<b>25-30 Tahun</b>	22	35
<b>&gt; 30 Tahun</b>	8	12.6
<b>Total</b>	63	100

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat responden yang bekerja di CV. Alam Subur Surabaya adalah responden paling dominan pada usia 20-25 tahun sebanyak 33 responden atau sekitar 52.4%, sedangkan responden yang paling sedikit adalah pada usia > 30 tahun sebanyak 8 responden atau sekitar 12.6%.

### **c. Pendidikan**

Dari 63 responden yang menjawab kuisioner yang telah diberikan dapat diketahui pendidikan dari responden yakni pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.4:**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>SD</b>	8	12.7
<b>SMP</b>	13	20.6
<b>SMA</b>	21	33.3
<b>Diploma</b>	10	15.9
<b>S1</b>	11	17.5
<b>Total</b>	63	100

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat responden yang bekerja di CV. Alam Subur Surabaya adalah responden paling dominan memiliki jenjang pendidikan SMA sebanyak 21 responden atau sekitar 33.3%, sedangkan responden yang paling sedikit adalah pada jenjang pendidikan SD sebanyak 8 responden atau sekitar 12.7

#### d. Masa Kerja

Dari 63 responden yang menjawab kuisisioner yang telah diberikan dapat diketahui masa kerja dari responden yakni pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.4:**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frequency	Percent
< 3 tahun	31	49.2
3-5 tahun	18	28.6
> 5 tahun	14	22.2
<b>Total</b>	30	100

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat responden yang bekerja di CV. Alam Subur Surabaya adalah responden paling dominan memiliki masa kerja kurang 3 tahun sebanyak 31 responden atau sekitar 49.2%, sedangkan responden yang paling sedikit memiliki masa kerja adalah > 5 tahun sebanyak 14 responden atau sekitar 22.2%.

### C. Pengujian hipotesis

#### 1. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional dan minat belajar secara simultan terhadap variabel tingkat pemahaman akuntansi. Alat analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji F. Dalam tabel berikut ini disajikan analisis Uji F.

**Tabel 4.5. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2939.739	2	1469.869	26.355	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3346.261	60	55.771		
	Total	6286.000	62			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Laissez Faire, Paternalistik

Sumber: olahan SPSS

Dari hasil uji F yang dilakukan diketahui bahwa variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai F statistik sebesar 0,000 sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji t

Untuk mengetahui dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel terikat digunakan analisis uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1)  $H_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$ ,  $X_1$   $X_2$  secara parsial tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Y.
- 2)  $H_0 \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ ,  $X_1 X_2$  secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Y.

**Table 4.6 Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.448	9.142		-.487	.628		
Paternalistik	.797	.114	.671	6.970	.000	.956	1.046
Laissez Faire	.068	.129	.051	.529	.599	.956	1.046

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: data diolah.

Berdasarkan Tabel 4.6 maka, uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik variabel  $X_1$  terhadap etos kerja variabel Y yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

- $H_1$  diterima artinya bahwa pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik terhadap etos kerja secara signifikan hipotesis tersebut dapat diterima, karena terdapat pengaruh diantara dua variabel tersebut dan tingkat

kesalahannya lebih kecil dari 0.05 atau tingkat kesalahan kurang dari 5%.

- $H_0$  ditolak artinya bahwa pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik terhadap etos kerja menyatakan tidak ada pengaruh, maka hipotesis tersebut ditolak karena tingkat kesalahannya lebih besar 0.05 atau tingkat kesalahan lebih dari 5%.

### 3. Uji Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali,2009)

**Table 4.7 Uji Determinasi**

Variabel	Etos Kerja Karyawan		
	Unstandardized Regresi	Koefisien	Sig.T
Constanta	-4.448		0.628
Paternalistik	0.797		0.000
<i>Laissez faire</i>	0.068		0.599
$R^2$		0.684	
F-Statistic		0.000	

\* Signifikan jika  $\text{sig.t} < 0.05$

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil pengolahan yang terlihat pada tabel 4.7 di atas diperoleh hasil olahan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.684 hal ini berarti 68.4% etos kerja karyawan CV.Alam Subur Surabaya dapat dijelaskan gaya kepemimpinan paternalistik dan gaya kepemimpinan *laissez faire* sedangkan sisanya ( $100\% - 68.4\% = 31.6\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

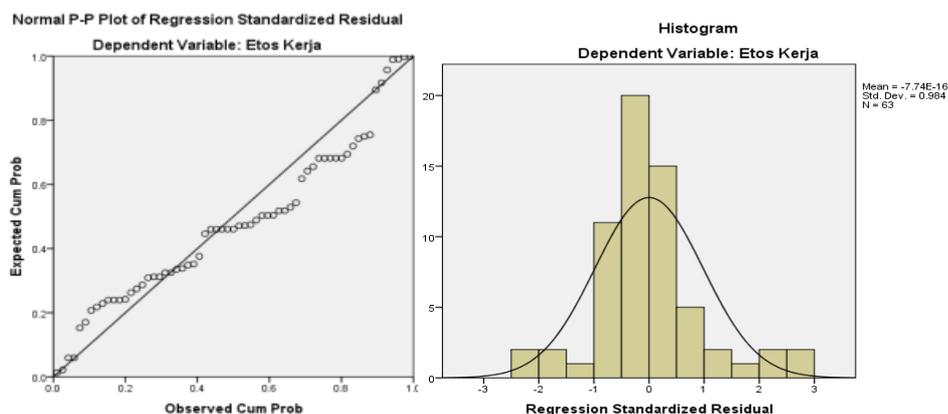
Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### 1) Uji Normalitas

Ghozali (2006:112) menyatakan data normal dan tidak normal dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar baris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil regresi pada gambar di bawah, uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model penelitian memenuhi uji normalitas.



Sumber: Data Olahan

**Gambar 4.2 Uji Normalitas**

##### 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan linier antara variabel independen. Nilai *variance inflation factor* (VIF) atau *tolerance* dapat digunakan untuk melihat kemunculan gejala multikolinearitas dalam analisis regresi.

Menurut Ghazali (2009:91) uji multikolinearitas dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

- a) Jika nilai Tolerane  $>0.10$  dan  $VIF < 10$ . Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai Tolerane  $<0.10$  dan  $VIF > 10$ . Maka dapat diartikan bahwa terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan tabel dibawah ini bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* semua variabel independen kurang dari 10 yang berarti bahwa kedua model regresi tidak terdapat multikolinearitas.

**TABEL4.8 Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Paternalistik	0.956	1,046
Laissez Faire	0.956	1,046

Sumber: Data Olahan

### 3) Uji Autokorelasi

Diagnosa adanya autokorelasi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai durbin waston (uji DW) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokolerasi positif	Tolak	$0 < d < d1$
Tidak ada autokolerasi positif	No decision	$d1 < d < du$
Tidak ada autokolerasi negative	Tolak	$4 - d1 < d < 4 - d1$
Tidak ada autokolerasi negative	No decision	$4 - du < d < 4 - d1$
Tidak ada autokolerasi positif atau negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

**TABEL 4.9 Uji AutokorelasiI**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.450	7.468	2.083

a. Predictors: (Constant), Laissez Faire, Paternalistik

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: data diolah

Dari table diatas diketahui nilai DW sebesar 2.083, sementara nilai batas atas (du) adalah 1.66 dan nilai 4-du adalh  $4-1.66 = 2.34$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $1.66 (du) < 2.083 (d) < 4-1.66 (4-du)$  kita tidak bisa menolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa tidak ada autokolerasi positif atau negative. Dapa dikatakan tidak terdapat autokolerasi.

#### **D. Pembahasan**

Dari table 4.1 menunjukan bahwa dari 63 responden menunjukan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 responden dan sisanya 21 responden berjenis kelamin perempuan. Berkaca pada kondisi kerja di CV. Alam subur Surabaya, bahwa tidaka ada diskriminasi dalam hal perbedaan gender karena karyawan laki-laki maupun perempuan mempunya peluang yang sama dalam jenjang karir maupun prestasi kerja dan diperlakukan secara adil oleh pimpinan.

Dalam perbandingan mengenai tingkat etos kerja dapat dijelaskan melalui penelitian yang dilakukan oleh Boatwright dan Slate (2000) bahwa wanita memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari pada pria, Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat etos kerja perempuan lebih tinggi dari pada tingkat etos kerja laki-laki.

Dari table 4.2 diketahui bahwa tingkat usia yang pling dominan adalah usia 20-25 tahun sebanyak 33 karyawan sementara sisanya 25-30 tahun sebesar 22 karyawan dan lebih dari 30 tahun sebanyak 8 karyawan, jika tingkat usia dibandingkan dengan tingkat etos kerja dapat dinyatakan bahwa karyawan yang usianya kurang dari 30 tahun memiliki tingkat etos kerja yang lebih tinggi. Hal ini dibenarkan oleh Boatwright dan Slate yang menyatakan pekerja yang berusia

dibawah 30 tahun memiliki etos kerja lebih tinggi daripada pekerja yang berusia diatas 30 tahun. Artinya karyawan yang berusia kurang dari 30 tahun memiliki tingkat etos kerja lebih tinggi dari pada karyawan yang berusia diatas 30 tahun.

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu tingkat pendidikan yang lebih dominan adalah SMA sebanyak 21 karyawan dan yang lebih rendah adalah tingkat pendidikan SD sebanyak 8 karyawan.

Dilihat dari Hasil penelitian Boatwright dan Slate (2000) menyatakan bahwa etos kerja tertinggi dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMA. Berdasar pernyataan tersebut maka dapat kita simpulkan bahwa karyawan CV.Alam Subur Surabaya yang memiliki tingkat etos kerja yang lebih tinggi adalah pada tingkat pendidikan S1 sedangkan yang memiliki etos kerja yang rendah adalah tingkat pendidikan SMA.

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja diperoleh tingkat masa kerja yang lebih banyak adalah kurang dari 3 tahun sebanyak 31 karyawan dan yang paling rendah adalah pada tingkat masa kerja lebih dari 5 tahun.

Berlandaskan penelitian Boatwright dan Slate (2000) mengungkapkan bahwa pekerja yang sudah bekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama karyawan bekerja, semakin tinggilah kemungkinan karyawan untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa rata-rata karyawan CV.Alam Subur Surabaya memiliki tingkat etos kerja yang tinggi ditinjau dari masa kerja..

Berdasarkan tabel 4.5 uji f diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 26.355, nilai signifikan yang digunakan adalah 0.05 sementara nilai dari  $F_{tabel}$  yang diperoleh dari tabel F adalah 3.15 dengan kriteria pengujian  $H_0$  diterima jika jika  $F_{hitung}$

$> F_{\text{tabel}}$  sedangkan ditolak apabila  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  maka disimpulkan bahwa untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan paternalistik ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan *laissez faire* ( $X_2$ ) terhadap etos kerja karyawan ( $Y$ ) di CV. Alam Subur Surabaya terbukti kebenarannya hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dimana  $26.355 > 3.15$ .

Berdasarkan Tabel 4.6 maka, uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik variabel  $X_1$  terhadap etos kerja variabel  $Y$  yaitu  $0,000 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan yang terlihat pada tabel 4.7 diperoleh hasil olahan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.684 hal ini berarti 68.4% etos kerja karyawan CV. Alam Subur Surabaya dapat dijelaskan gaya kepemimpinan paternalistik dan gaya kepemimpinan *laissez faire* sedangkan sisanya ( $100\% - 68.4\% = 31.6\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Ghozali (2006:112) menyatakan data normal dan tidak normal dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar baris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil regresi pada gambar 4.1 uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Dengan demikian, model penelitian memenuhi uji normalitas.

Penyimpanan model asumsi klasik ini adanya multikolinearitas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antara variabel independen yang terdapat dalam model penelitian memiliki gabungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien kolerasinya tinggi atau bahkan 1). Deteksi multikolinearitas dapat dilihat pada hasil *collinearity statistics*. Pada *collinearity statistics* tersebut terdapat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. uji multikolinearitas dapat dilakukan pengujian sebagai berikut Jika nilai Tolerane  $>0.10$  dan  $VIF < 10$ . Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan Jika nilai Tolerane  $<0.10$  dan  $VIF > 10$  Maka dapat diartikan bahwa terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel 4.8 di atas bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* semua variabel independen kurang dari 10. Berdasarkan ulasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua model regresi tidak terdapat multikolinearitas.

Diagnosa adanya autokorelasi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai durbin waston (uji DW) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokolerasi positif	Tolak	$0 < d < d_1$
Tidak ada autokolerasi positif	No decision	$d_1 < d < d_u$
Tidak ada autokolerasi negative	Tolak	$4 - d_1 < d < 4 - d_1$
Tidak ada autokolerasi negative	No decision	$4 - d_u < d < 4 - d_1$
Tidak ada autokolerasi positif atau negative	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Dari table 4.9 diketahui nilai DW sebesar 2.083, sementara nilai batas atas ( $d_u$ ) adalah 1.66 dan nilai  $4 - d_u$  adalh  $4 - 1.66 = 2.34$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $1.66 (d_u) < 2.083 (d) < 4 - 1.66 (4 - d_u)$  kita tidak bisa menolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa tidak ada autokolerasi positif atau negative. Dapa dikatakan tidak terdapat autokolerasi.