

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Operasional

1. Latar Belakang Berdirinya Perusahaan

PT. Kinara Gilang Semesta adalah sebuah perusahaan yang memproduksi perhiasan emas seperti kalung, gelang, cincin, anting, di Perusahaan berlokasi di jln. Kenjeran, no. 425-429, kota Surabaya, Jawa Timur ini berdiri pada tahun 2015 dan baru berkembang selama 2 tahun dengan 600 orang karyawan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah proses produksi dari mulai awal proses emas hingga menjadi perhiasan di PT. Kinara Gilang Semesta.

Pendirian perseroan terbatas ini dilatar belakangi oleh perkembangan industri perhiasan emas di Indonesia serta ekspansi dari PT UBS Gold yang mendirikan PT Kinara Gilang Semesta sebagai salah satu strategi untuk lebih mendominasi pasar perhiasan emas di Indonesia sampai Mancanegara dengan mendirikan PT Kinara Gilang Semesta. PT UBS Gold Ingin menjawab kebutuhan pasar perhiasan emas secara cepat dan tepat sehingga konsumen dapat terus mempercayai PT UBS Gold Sebagai perusahaan perhiasan emas terbaik di Indonesia.

2. Visi Misi PT. Kinara Gilang Semesta

Adapun visi misi PT. Kinara Gilang Semesta adalah :

❖ **Visi**

Menjadi satu-satunya perusahaan yang dapat menjawab kebutuhan pasar perhiasan emas secara cepat dan tepat.

❖ **Misi**

- a. Melalui sistem *intelijen* yang kami kembangkan yang dapat memprediksi permintaan pasar dengan akurat.
- b. Melalui pengembangan teknologi yang berbasis kecerdasan yang mampu menghasilkan perhiasan-perhiasan terkini untuk menjawab kebutuhan pasar
- c. Melalui perekrutan dan pengembangan SDM yang penuh inovasi dan kreatif untuk menghasilkan *trend* model yang disukai dan dicari konsumen.

3. Deskripsi Tugas dan Wewenang

Struktur organisasi Divisi Areso PT. Kinara Gilang Semesta dapat dilihat pada lampiran.

Uraian tugas dan wewenang dalam struktur organisasi tersebut adalah :

a. *General Manager* dan *Manager* Produksi

Memimpin, mengatur mengkoordinasikan, menentukan arah kebijakan departemen, serta melakukan *monitoring* dan evaluasi atas kinerja departemen secara umum.

b. *Supervisor* Produksi

1. *Monitoring* produksi
2. *Monitoring* susutan

3. *Troubleshooting solving*
4. Membuat ongkosan
5. Mengelola produksi dan SDM-nya

c. PPC (*Production Planning Cotrol*)

1. *Planning* orderan
2. Mengecek kesesuaian *planning* dengan kondisi sebenarnya yang ada di produksi
3. Mengecek persediaan baik barang jadi maupun bahan pembantu
4. Mengecek DATA (*delivery time*)
5. Mengecek PPM

d. Kepala Bagian Produksi

1. Mengecek absensi dan mengatur *operator* produksi
2. *Briefing* membahas problem *troubleshooting*
3. Koordinasi dengan teknisi masalah problem produksi
4. Koordinasi dengan PPC dan Administrasi mengenai DATA produksi

e. Kepala Bagian Administrasi

1. Mengecek absensi
2. Mengecek kebutuhan logistik
3. *Problem solving*
4. Pembinaan program untuk administrasi

f. Administrasi

1. Memberikan Pekerjaan kepada Operator produksi

2. Menerima setoran barang jadi dari operator produksi
3. Menerima setoran sisa bahan dari operator produksi
4. Melakukan penyetoran barang jadi dari produksi ke marketing

g. Operator Produksi

1. Mengerjakan bahan yang diberikan administrasi sampai menjadi barang jadi
2. Menyetorkan barang jadi ke administrasi barang jadi
3. Menyetorkan sisa bahan ke administrasi sisa bahan
4. Melaporkan problem pekerjaan dan mesin kepada Kepala Bagian Produksi dan *Supervisor* Produksi

4. Alur Proses Produksi

Adapun alur proses produksi dari awal bahan sampai menjadi sebuah perhiasan dan siap untuk di setorkan ke marketing.

a. Material Areso

Material Areso adalah satu bagian yang merupakan proses awal terbentuknya suatu bahan emas sebelum di proses di tahap selanjutnya dikarenakan perlu adanya pembentukan awal suatu bahan agar dapat di lakukanya proses selanjutnya seperti kadar emas, warna emas, dan bentuk emas agar dapat mempermudah identifikasi emas yang akan di produksi .

b. Plong

Pada tahapan berikutnya setelah barang keluar dari bagian material areso barang akan langsung masuk pada bagian plong untuk

dilakukanya sebuah pengeplongan atau pencetakan barang sesuai orderan pelanggan.

c. RKV (Rakit Kunci Veer)

Setelah barang selesai di cetak ada beberapa yang langsung masuk ke proses perakitan ada juga yang masuk ke tahap selanjutnya barang yang masuk ke proses RKV adalah bahan kunci veer yaitu kunci yang menghubungkan sebuah perhiasan.

d. SLM (Selep Mesin)

Pada bagian ini barang yang akan di grafir menggunakan mesin dengan tujuan barang terlihat menarik dan tak kurang juga penggrafiran sesuai dengan keinginan pelanggan.

e. GSK (Gosok)

Setelah proses plong atau pencetakan tentu akan meninggalkan beberapa bagian yang kasar pada bahan perhiasan agar barang yang akan di proses selanjutnya maka perlu di lakukanya penghalusan agar barang menjadi halus dan mudah di proses.

f. PTR (Patri)

Pada tahapan kali ini ada beberapa barang yang harus di rekatkan menjadi satu seperti hal nya pencocokan barang A dan B agar menjadi satu barang yang di inginkan.

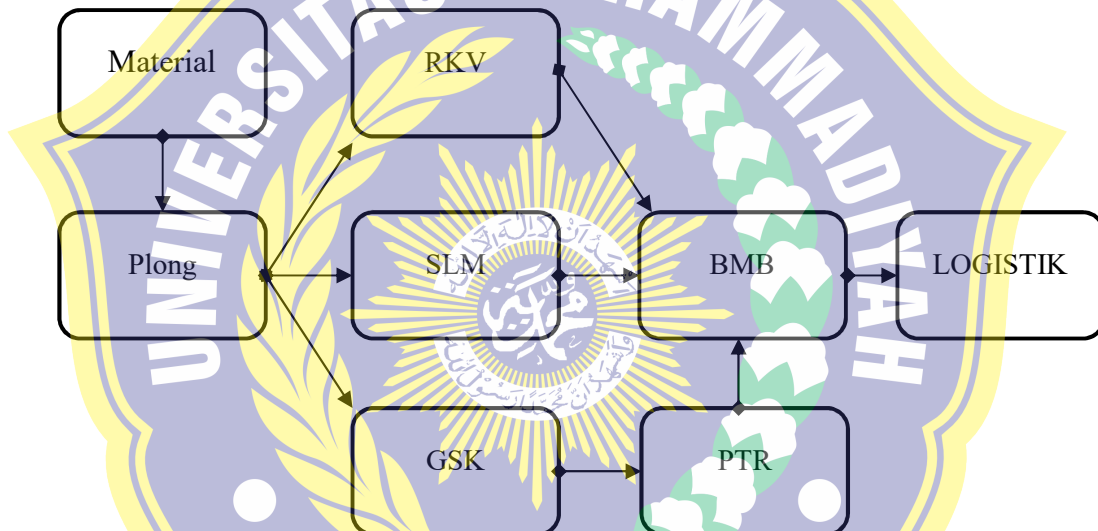
g. BMB (Bombing)

Setelah barang seselai di proses semuanya, sebuah perhiasan tidaklah akan selalu berkilau namun setelah masuk proses bombing

barang akan di poles menggunakan bahan khusus agar memperoleh perhiasan yang bagus dan berkilau.

h. Logistik Areso

Pada tahap ini adalah ahir dari berjalanya proses sebuah perhiasan dimana barang tersebut akan di olah dan di input sesuai orderan pelanggan dan langsung akan di setorkan pada marketing dan sisa orderan akan di simpan di logistik.



Gambar 4.1 Alur Proses Produksi Divisi Areso
(Sumber : Data Internal PT KGS Tahun 2019)

B. Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 71 karyawan PT Kinara Gilang Semesta, semuanya kembali dan bisa diolah.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 20 tahun	5	7
21-30 tahun	42	59,2
31-40 tahun	23	32,4
> 40 tahun	1	1,4
Jumlah	71	100,0

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau 59,2%, sedangkan hanya 1 orang atau 1,4% responden yang berusia lebih dari 40 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	48	67,6
Perempuan	23	32,4
Jumlah	71	100,0

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah laki-laki yaitu sebanyak 48 orang

atau 67,6%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 23 orang atau 32,4%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kelompok pendidikan pada karyawan di PT Kinara Gilang Semesta terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	46	64,8
Diploma	6	8,5
Sarjana	19	26,7
Jumlah	71	100,0

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 46 orang atau 64,8%. Sebanyak 6 orang atau 8,5% berasal dari lulusan diploma dan sebanyak 19 orang atau 26,8% berasal dari lulusan sarjana.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan di PT Kinara Gilang Semesta terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 5 tahun	4	5,6
5-10 tahun	48	67,6
11-15 tahun	18	25,4
> 16 tahun	1	1,4
Jumlah	71	100,0

Sumber : Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah responden yang sudah bekerja antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 48 orang atau 67,6%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang diperoleh menggunakan skor mulai angka 1 sampai 5 yang dipakai untuk mengukur atau melihat tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis, pembagian kerja serta kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2013:80), untuk menentukan panjang kelas *interval* menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah:

- $1 < x \leq 1,8$: Sangat tidak setuju
- $1,8 < x \leq 2,6$: Tidak setuju
- $2,6 < x \leq 3,4$: Netral
- $3,4 < x \leq 4,2$: Setuju
- $4,2 < x \leq 5$: Sangat setuju

a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Item-item pernyataan dan tanggapan responden dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden	Kategori
1	Pimpinan Bapak/Ibu terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan	4,03	Setuju
2	Pimpinan Bapak/Ibu menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap bawahannya	4,34	Sangat setuju
3	Pimpinan Bapak/Ibu mendengar kritik dan saran dari bawahan	4,27	Sangat setuju
4	Pimpinan bapak/ibu mampu bekerja sama dengan bawahan	4,13	Setuju

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Berdasarkan dari tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di PT Kinara Gilang Semesta sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Tanggapan tertinggi ada pada pernyataan mengenai “Pimpinan Bapak/Ibu menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap bawahannya” yaitu sebesar 4,34. Sedangkan tanggapan terendah ada pada pernyataan “Pimpinan Bapak/Ibu terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan” yaitu sebesar 4,03.

b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pembagian kerja

Item-item pernyataan dan tanggapan responden dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pembagian kerja

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden	Kategori
1	Pekerjaan yang anda jalani sekarang sesuai dengan kemampuan anda	4,13	Setuju
2	Anda menangani beban kerja yang di luar bagian	4,17	Setuju
3	Anda menangani beban kerja sebagaimana yang di tugaskan	4,00	Setuju

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Berdasarkan dari tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel pembagian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Kinara Gilang Semesta sudah ditempatkan pada bagian yang tepat. Tanggapan tertinggi ada pada pernyataan mengenai “Anda menangani beban kerja yang di luar bagian” yaitu masing-masing sebesar 4,17. Sedangkan tanggapan terendah ada pada pernyataan “Anda menangani beban kerja sebagaimana yang di tugaskan” yaitu sebesar 4,00.

c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Item-item pernyataan dan tanggapan responden dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden	Kategori
1	Saya selalu mengerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan	4,06	Setuju
2	Saya mampu bekerja dengan maksimal dan hasil yang maksimal	3,89	Setuju
3	Saya selalu mengerjakan sesuai dengan target waktu yang ditentukan	4,34	Sangat setuju
4	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	4,30	Sangat setuju

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Berdasarkan dari tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Kinara Gilang Semesta sudah mempunyai kinerja yang cukup baik. Tanggapan tertinggi ada pada pernyataan mengenai “Saya selalu mengerjakan sesuai dengan target waktu yang ditentukan” yaitu sebesar 4,34. Sedangkan tanggapan terendah ada pada pernyataan “Saya mampu bekerja dengan maksimal dan hasil yang maksimal” yaitu sebesar 3,89.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan

cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012:52). Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Gaya kepemimpinan demokratis, pembagian kerja dan kinerja karyawan dengan sampel 71 responden.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Gaya kepemimpinan demokratis	X _{1,1}	0,743	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,779	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,851	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,615	0,000	Valid
Pembagian kerja	X _{2,1}	0,764	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,870	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,814	0,000	Valid
Kinerja karyawan	Y ₁	0,703	0,000	Valid
	Y ₂	0,645	0,000	Valid
	Y ₃	0,862	0,000	Valid
	Y ₄	0,884	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu gaya kepemimpinan demokratis, pembagian kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *one shot*

methode atau metode pengukuran sekali saja. Metode tersebut melakukan pengukuran reliabilitas berpedoman dengan *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 bisa dikatakan penelitian ini reliabel. Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan demokratis	0,737	Reliabel
Pembagian kerja	0,745	Reliabel
Kinerja karyawan	0,781	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil uji linearitas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linearitas adalah linier, maka digunakan regresi linier. Sebaliknya, jika hasil uji linearitas adalah tidak linier, maka analisis regresi yang

digunakan adalah regresi nonlinier. Untuk mengetahui apakah data linier atau tidak, dengan mengamati nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi dari *test for linearity* lebih kecil dari 0,05, ini mengindikasikan bahwa model regresi adalah linier.

Tabel 4.10 Hasil Uji Test For Linearity

Variabel	Sig,	Keterangan
Gaya kepemimpinan demokratis	0,000	Model regresi linier
Pembagian kerja	0,000	Model regresi linier

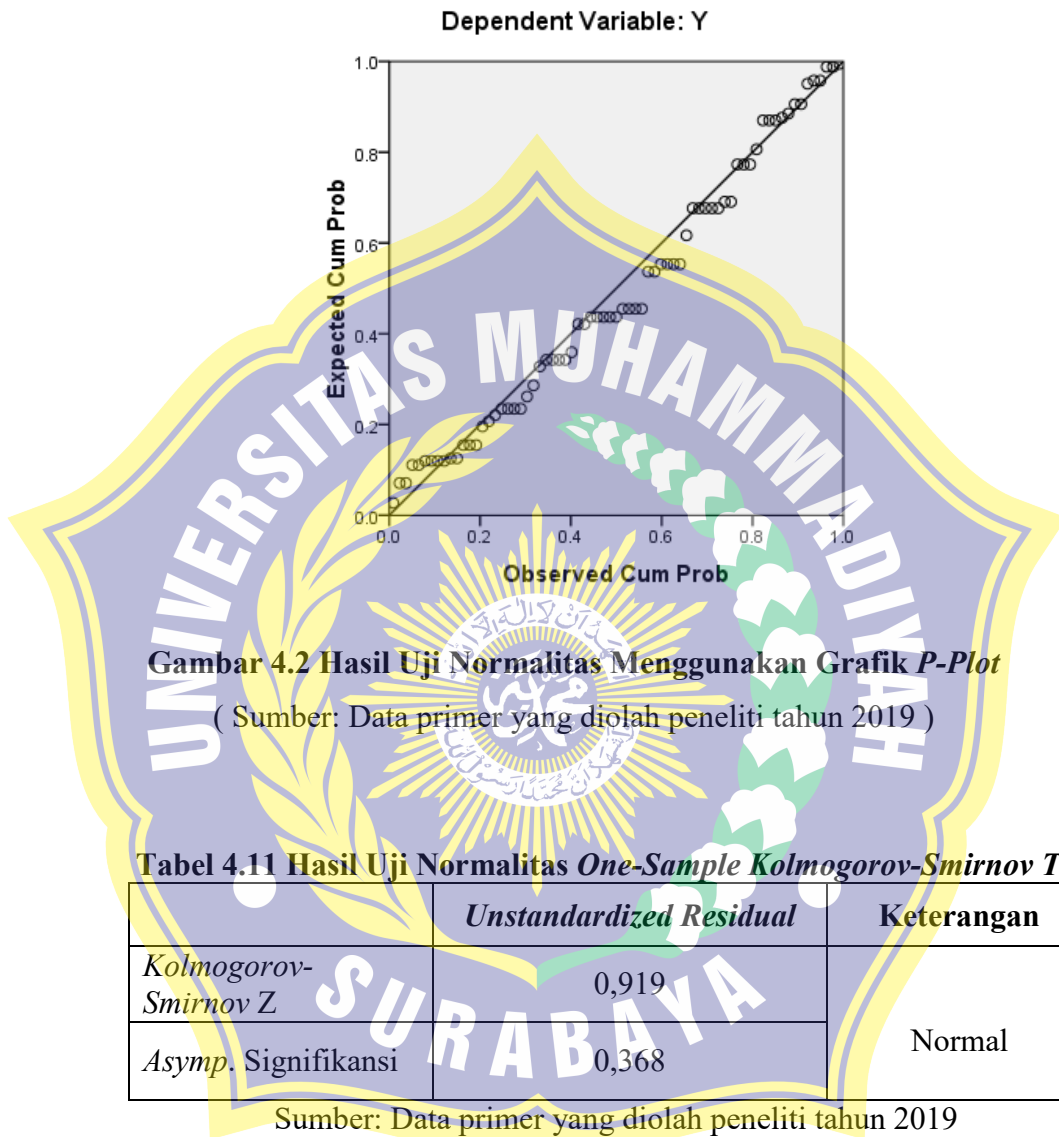
Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2019)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kecemasan dan *optimisme* terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal, jika penyebaran *plot* berada disepanjang garis 45°. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil grafik *plot* normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, sedangkan berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,368

maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya kepemimpinan demokratis	0,913	1,095	Non Multikolinieritas
Pembagian kerja	0,913	1,095	Non Multikolinieritas

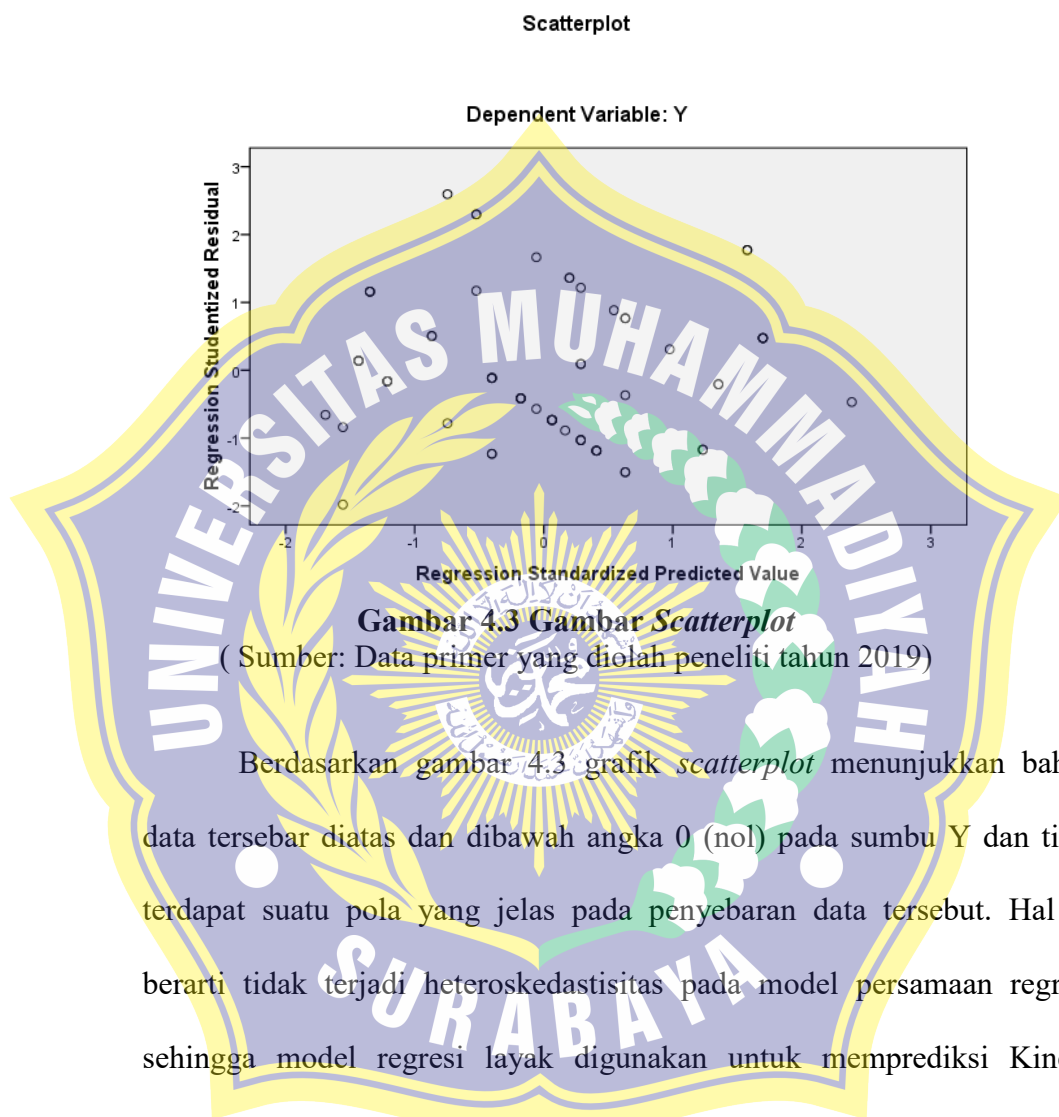
Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan gambar 4.3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu Gaya kepemimpinan demokratis dan pembagian kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t

yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan demokratis, pembagian kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
60,233	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 60,233. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari Gaya kepemimpinan demokratis, pembagian kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y), sehingga maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

2. Uji Statistik t

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Model	t	Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan demokratis	6,181	0,000	Berpengaruh
Pembagian kerja	6,841	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 4.14, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :

a. Pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.14, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk Gaya kepemimpinan demokratis adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Pengaruh Pembagian kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan tabel 4.14, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk pembagian kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa pembagian kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan demokratis, pembagian kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS V 16.0 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	t	Sig
	B		
Konstanta	0,725	-	-
Gaya kepemimpinan demokratis	0,408	6,181	0,000
Pembagian kerja	0,417	6,841	0,000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

$$Y = 0,725 + 0,408X_1 + 0,417X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,725 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan demokratis dan pembagian kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,725.
2. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,408. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila gaya kepemimpinan demokratis meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,408 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel pembagian kerja sebesar 0,417. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel pembagian kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila pembagian kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan

meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,417 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

G. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.799 ^a	0.639	0.629	0.22549

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

b. *Dependent Variable:* Y

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2019

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,799. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena berada diantara 0,6 – 0,799. Nilai *R Square* sebesar 0,639 atau 63,9%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel Gaya kepemimpinan demokratis dan pembagian kerja adalah sebesar 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

H. Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis dan pembagian kerja terhadap Kinerja karyawan.

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis Terhadap Kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

2. Pengaruh Pembagian kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pembagian kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Menurut (Iskandar, 1982:28) Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan.

Pembagian kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya, oleh karena itu di dalam suatu organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi

tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. jika suatu organisasi mempunyai tujuan yang luas, maka jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam- macam. (Iskandar, 1982:37).

