

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Perusahaan

CV. Al Hidayah Sidoarjo berdiri sejak 12 Januari 2013, perusahaan ini bergerak di bidang kontruksi dan *supplier* kayu olahan, dalam kurun waktu enam tahun usianya, CV. Al Hidayah Sidoarjo telah menyelesaikan lebih dari 100 proyek dengan baik. Saat ini CV. Al Hidayah Sidoarjo sebagai salah satu perusahaan konstruksi yang telah sukses menyelesaikan beragam proyek, mulai dari gedung bertingkat tinggi maupun gedung bertingkat rendah.

Pada mulanya, yaitu di awal tahun 2013 CV. Al Hidayah Sidoarjo adalah sebuah perusahaan yang hanya bergerak dibidang kontruksi, melihat banyaknya permintaan bahan kontruksi yang berbahan kayu, perusahaan ini mengembangkan usahanya di *supplier* kayu. Butuh waktu dua tahun untuk menciptakan dan menerapkan sistem perusahaan dengan baik. Kemudian pada tahun 2016 CV. Al Hidayah Sidoarjo mulai beropasi untuk menjadi salah satu perusahaan yang men *suplay* kayu olahan ke pabrik maupun ke pengrajin rumahan dan hingga saat ini masih konsisten melayani pelanggan yang membutuhkan jasa pembelian bahan kontruksi dan permintaan kayu olahan ke pabrik maupun ke pengrajin rumahan hingga saat ini masih konsisten melayani pelanggan yang membutuhkan jasa pembelian bahan kontruksi dan permintaan kayu olahan baik dalam lingkup sidoarjo, lingkup jawa timur, jawa tengah, pulau bali hingga ke luar negeri seperti singapura.

2. Visi dan Misi CV. Al Hidayah

a) VISI:

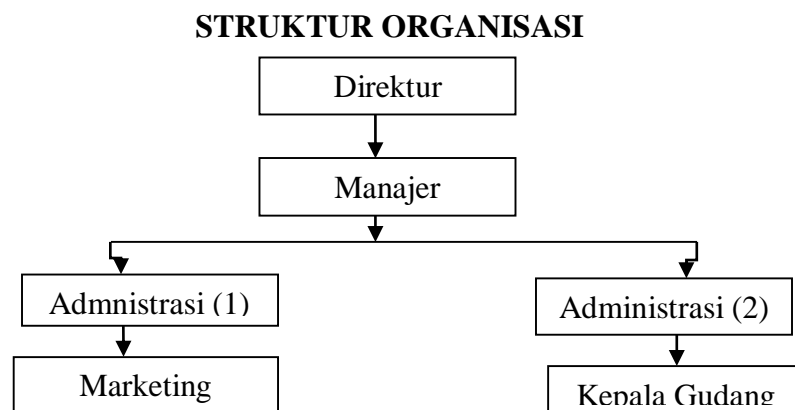
Menjadi Perusahaan yang unggul dalam bidang industri kayu, di tingkat nasional maupun internasional.

b) MISI:

1. Memproduksi dan menyediakan produk-produk industri kayu yang berkualitas.
2. Menjalankan usaha bidang *furniture*, kontruksi dengan mengedepankan komitmen kerja kualitas produk.
3. Menjalankan usaha *furniture* dengan professional.
4. Menjalankan seluruh bidang usaha perusahaan dengan berorientasikan pada kepuasan pelanggan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan CV. Al Hidayah

Struktur organisasi sangat diperlukan pada suatu perusahaan. Struktur organisasi merupakan suatu perwujudan pola hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, dan orang yang menunjukkan kedudukan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Al. Hidayah Sidoarjo
(Sumber : CV. Al. Hidayah Sidoarjo)

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab masing

masing jabatan antara lain:

a) Direktur

Adapun tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut:

- 1) Pemimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- 2) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- 3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan

b) Manajer

Adapun tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut:

- 1) Mengendalikan dan mengatur perusahaan
- 2) Mengembangkan kualitas perusahaan
- 3) Mengevaluasi aktivitas perusahaan.

c) Administrasi (1)

Adapun tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut:

- 1) Mengatur aktifitas perusahaan yang berhubungan dengan administrasi keuangan
- 2) Menjadi mediator pimpinan dan bawahan
- 3) Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin berhubungan dengan pimpinan.
- 4) Membuat rencana anggaran biaya dan rencana anggaran pendapatan tiap bulan
- 5) Menyajikan laporan keuangan

d) Administrasi (2)

Adapun tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut:

- 1) Merekapitulasi laporan hasil pembelian dan penjualan
- 2) Menyajikan laporan stok bahan
- 3) Membuat laporan hasil kubikasi kayu
- 4) Membuat laporan bulanan

e) Kepala Gudang

- 1) Mengawasi, Mengarahkan kinerja karyawan di area gudang
- 2) Bertanggung jawab terhadap seluruh karyawan di lapangan
- 3) Melaporkan hasil kinerja di lapangan kepada Direktur perusahaan setiap hari (absensi, data kayu dan kinerja karyawan)
- 4) Membuat Laporan Bulanan

f) Marketing

- 1) Memperkenalkan dan menjual produk perusahaan.
- 2) Menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pada karyawan CV. Al Hidayah Sidoarjo, dengan sampel sebanyak 80 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi, 1) Jenis Kelamin, 2) Pendidikan dan 3) Lama Bekerja.

1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV. Al Hidayah

Sidoarjo maka distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat diagram berikut ini.

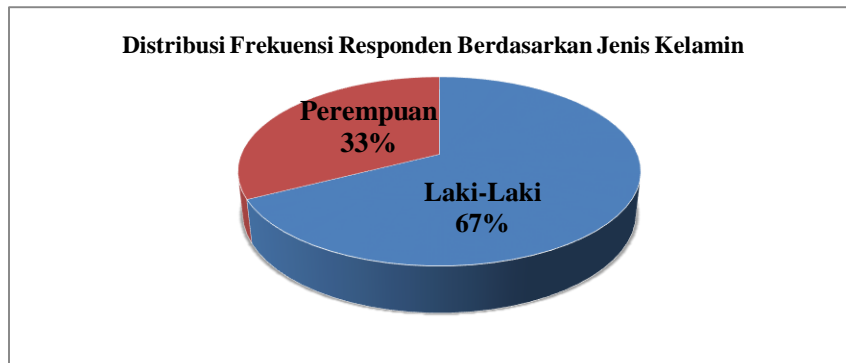


Diagram 4.1: Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram 4.1 diatas hasil data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari jumlah 80 responden terdapat 67% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden berjenis perempuan sebanyak 33%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa CV. Al Hidayah Sidoarjo di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang kontruksi yang lebih mengutamakan tenaga laki-laki.

2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV. Al Hidayah Sidoarjo , maka distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan, dapat dilihat pada diagram 4.2 berikut ini.

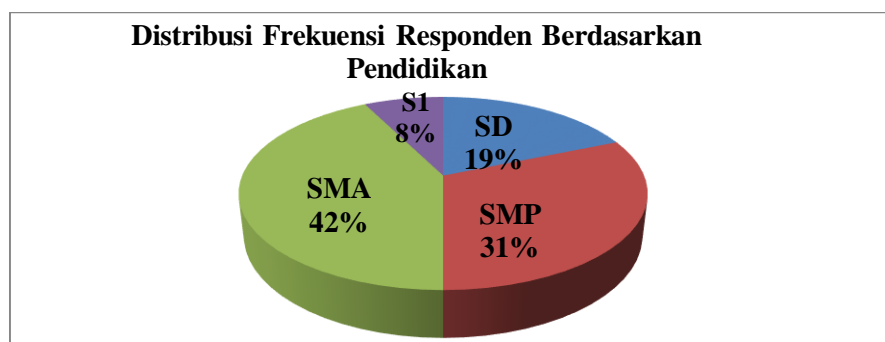


Diagram 4.2: Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan diagram 4.2 diatas, hasil data responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SD sebesar 19%. Responden yang berpendidikan SMP yaitu sebesar 31%. Kemudian responden yang berpendidikan SMA sebesar 42% dan responden berpendidikan S1 yaitu sebesar 8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa CV. Al Hidayah Sidoarjo didominasi karyawan yang berpendidikan SMA yaitu sebesar 42%, dikarenakan aturan baru perusahaan yang menyertakan bahwa lamaran pekerjaan minimal lulusan SMA .

3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV. Al Hidayah Sidoarjo, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan Lama Bekerja, dapat dilihat pada diagram 3 berikut ini.

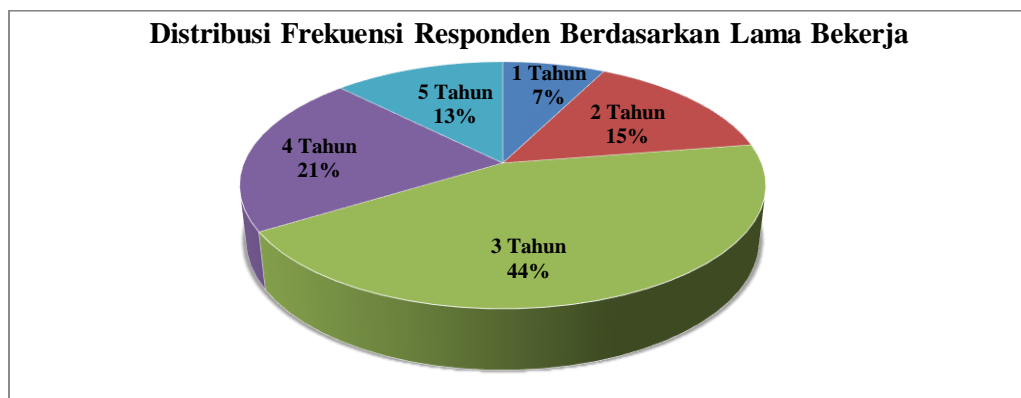


Diagram 4.3: Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan diagram 4.3 diatas, hasil data responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki lama bekerja 1 tahun sebesar 7%. Karyawan yang memiliki lama bekerja 2 tahun sebesar 15%. Karyawan yang memiliki lama bekerja 3 tahun sebesar 44%. Kemudian karyawan yang memiliki lama bekerja 4 tahun sebesar 21% dan karyawan yang memiliki lama bekerja 5 tahun sebesar 13 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa CV. Al Hidayah Sidoarjo memiliki karyawan dengan rata-rata lama bekerja 3 tahun yaitu sebesar 44%,

dikarenakan pada tanggal 2016 terjadi pengembangan usaha dengan itu perusahaan merekrut lebih banyak karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 4.1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10471756
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,046
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan Uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,74 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b) Uji Multikonearitas

Tabel 4.2 Uji Multikonearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya kepemimpinan demokratis X1	.592	1.689
Disiplin kerja X2	.592	1.689

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam analisis regresi tidak diperbolehkan adanya gejala multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel bebasnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat pada nilai VIF

(*Variasi Inflating Factor*), jika nilai VIF masing-masing variabel dalam model kurang dari 10 maka dapat dikatakan dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Dari uji multikolinearitas dapat dilihat nilai VIF masing-masing variabel X_1 dan X_2 berturut-turut adalah . yang semuanya kurang dari 10. Sehingga dapat di simpulkan bahwa di dalam model tidak terjadi multikolinearitas.

c). Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.3 Uji Heterokedastisitas Metode Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.622	.922		2.844	.006
Gaya Kepemimpinan Demokratis	-.118	.076	-.228	-1.564	.122
Disiplin Kerja	.023	.037	.089	.608	.545

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013:105). Apabila nilai signifikansi variabel X lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansi variabel X lebih kecil dari 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) $0.122 > 0.05$ dan variabel Disiplin Kerja (X_2) $0.545 > 0.05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi linier Berganda

Analisi regresi berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X), yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20 untuk regresi dapat di lihat ada table berikut

ini.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.198	1.480		4.188	.000
Gaya kepemimpinan demokratis X1	-.029	.121	-.019	-.241	.810
X2 Disiplin kerja	.664	.060	.862	11.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y1

Berdasarkan output di atas diperoleh sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$= 6,198 + (-0,29) X_1 + 0,664 X_2$$

$$= 6,198 - 0.029 X_1 + 0,664 X_2$$

a = 6,198, Nilai konstanta (α) sebesar 6,198 mempunyai arti bahwa apabila semua variabel bebas (X) dalam keadaan konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,198.

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) sebesar -0,29 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan demokratis meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,664 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,664.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 20. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	4.188	.000
1 Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	-.241	.810
Disiplin Kerja (X2)	11.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penghitungan SPSS 20

- 1) Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “ diduga gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Al Hidayah Sidoarjo. Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar $-0,241 < t_{tabel}$ yaitu 1.991 dengan nilai sig. sebesar 0,810 sehingga ($0,810 > 0,05$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa X_1 ditolak atau gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Al Hidayah Sidoarjo.”. Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar $11,065 > t_{tabel}$ yaitu 1.991 dengan nilai sig. sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa X_2 diterima artinya, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 20. *for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.6 Uji F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	100.535	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber : Hasil Penghitungan SPSS 20

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Al Hidayah Sidoarjo. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-F, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar $100.535 > F_{tabel}$ yaitu 2,47 dengan nilai sig. sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima.

c. Koefisien korelasi (R) dan Koefisien determinasi (Adjusted R_{square})

1) Koefisien korelasi (R) menggambarkan besarnya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Interpretasi tingkat hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2012:319) sebagai berikut :

Tabel 4.7 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,00 – 0,734	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012:319)

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 20. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.8 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.716	2.132

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,850. dan nilai tersebut jika dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Koefisien determinasi (Adjusted R_{square}) sebesar 0,716. Angka ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,6%, sedangkan sisanya sebesar 28,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti

variabel kepuasan kerja, perilaku karyawan, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya bahwa gaya pemimpin yang demokratis di CV. Al Hidayah Sidoarjo tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan:

- a. Sulitnya mencapai kata mufakat apabila terdapat banyak pendapat antara pemegang jabatan penting, karena tipe kepemimpinan demokratis biasanya menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis di CV. Al Hidayah sidoarjo tidak seberapa besar pengaruhnya, karena pengawasan di area kerja lebih dominan dalam pengawasan *CCTV (Closed Circuit Television)*.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Husainie (2016) bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini

menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan di CV. Al Hidayah Sidoarjo maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja, maka akan semakin buruk pula Kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurleli (2017) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu adanya kedisiplinan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa “Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kata lain semakin baik Gaya Kepemimpinan atasan dalam memimpin perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan sama halnya dengan Disiplin Kerja karyawan semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nopitasari (2018) bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin karyawan yang baik maka kinerja karyawan juga lebih baik.