

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian di lapangan, persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur, penentuan skor untuk alat ukur serta persiapan administrasi. Namun sebelum penelitian dilakukan ada hal lain yang harus dilakukan diantaranya adalah :

- 1) Merumuskan masalah dan menetapkan tema penelitian serta menentukan tujuan yang akan dicapai.
- 2) Mencari literatur yang sesuai dengan penelitian setelah masalah dirumuskan, langkah selanjutnya adalah mencari teori, konsep, generalisasi yang dapat dijadikan landasan teori. Hal ini diperlukan untuk memperkuat dasar penelitian bukan coba-coba.
- 3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.
- 4) Membuat alat ukur yang dipakai dalam penelitian, alat ukur penelitian ini berupa angket dengan menggunakan skala Guttman. Pernyataan angket disesuaikan dengan indikator variabel pada penelitian ini.
- 5) Menentukan populasi dan sampel penelitian.
- 6) Mengurus surat izin.

b. Pelaksanaan Penelitian

penelitian dilaksanakan pada Bulan April 2014 sampai dengan Juni 2014 Hal-hal yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini diantaranya :

Pertama, Mengajukan surat ijin penelitian dengan menyertakan proposal sebagai bahan pertimbangan kepada HRD *PT Keramik Diamond Industries Gresik* pada tanggal 28 April 2014.

Kedua, mengkonsultasikan angket atau kuesioner kepada dosen pembimbing. Pada hari Senin tanggal 12 Mei 2014, Dosen pembimbing pun menyetujui dan mempersilahkan untuk menyebar angket .

Ketiga, mengkonsultasikan angket atau kuesioner kepada HRD *PT Keramik Diamond Industries*. Pada hari Selasa tanggal 13 Mei 2014, HRD Keramik Diamond pun menyetujui dan mempersilahkan untuk mengandakan kuesioner dan menyebar Kuesionernya besok harinya

Keempat,menyebarkan angket kepada karyawan bagian produksi Unihed pada hari Jum'at tanggal 16 Mei 2014 pada saat menyebarkan angket, peneliti didampingi oleh HRD. HRD mengarahkan peneliti ke bagian produksi jabatan Unihed karena masalah Rendahnya disiplin kerja Dilakukan oleh karyawan bagian produksi Jabatan Unihed, selain itu HRD juga membantu peneliti menjelaskan tujuan penelitian dalam melaksanakan penelitian kepada karyawan. Pelaksanaan penyebaran angket ini dilaksanakan pada saat karyawan sedang bekerja sehingga para responden mengisi kuesionernya dengan kurang optimal.

Kelima, Pengambilan data guna melengkapi data-data perusahaan yang diperlukan oleh peneliti pada tanggal 31 Mei 2014.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada awalnya dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis Statistik Parametrik (Anava) tetapi karena distribusi data yang dihasilkan pada uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) berdistribusi tidak normal maka peneliti menggunakan Statistik non parametrik dengan teknik uji Kruskal Wallis yang sering digunakan untuk menganalisis data yang semula direncanakan dianalisis dengan *Anava* .(Anwar,2009).

Uji kruskal wallis ini digunakan untuk menguji tiga sampel atau lebih yang tidak berhubungan (Independent) dan bila datanya berbentuk ordinal. Uji kruskal wallis digunakan juga karena data tidak berdistribusi normal, jumlah data sedikit, dan bentuk datanya ordinal, jadi harus menggunakan statistik non-parametrik karena data seperti ini tidak memerlukan parameter tertentu seperti mean, median, standar deviasi, varians dan lain-lain. Kruskal Wallis digunakan karena untuk mengetahui sebuah perbedaan Disiplin Kerja yang diberikan dengan Gaya kepemimpinan atasan yang berbeda-beda.

Perhitungan analisis data dengan menggunakan analisis Kruskal Wallis dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer *Statistic Package for Social Science Windows* (SPSS) versi 16.00 for windows. Dan sebelum analisis data dilakukan maka persyaratan yang harus dipenuhi

untuk menggunakan teknik analisis data adalah melakukan uji asumsi atau uji persyaratan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan tersebut. Variabel yang diuji adalah variabel terikat (Y), pada penelitian ini variabel terikatnya adalah Disiplin Kerja. Dalam penelitian untuk menguji normalitas data peneliti untuk menguji normalitas data peneliti menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika Signifikansi (*Significance level*) > 0.05 maka Distribusi normal
- b. Jika signifikansi (*Significance level*) < 0.05 maka Distribusi tidak normal (Anwar, 2009)

Berikut dibawah ini hasil uji normalitas :

a. Normalitas Skala Disiplin Kerja

Tabel 4.1 Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
disiplin	.229	60	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *kolmogrof-smirnof* tersebut untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya sebaran data tersebut tidak normal

2. Uji Homogenitas data

Uji homogenitas varians kelompok menggunakan dengan analisis varian (Anova) satu arah. Kaidah yang digunakan untuk menguji homogenitas varians antar kelompok adalah :

- a. Jika signifikansi (*Significance level*) > 0.05 , maka varian antar kelompok homogen
- b. Jika signifikansi (*Significance level*) < 0.05 maka varian antar kelompok tidak homogen

Berikut dibawah ini hasil uji homogenitas :

- a. Homogenitas Skala Disiplin Kerja

Test 4.2 Test of Homogeneity of Variances

Disiplin

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.839	2	57	.438

Berdasarkan hasil uji Homogenitas varian antar kelompok dengan menggunakan Analisis Varian (Anova) satu jalur, diperoleh signifikansi = $0.438 > 0.05$, Berarti varian antar kelompok adalah homogen.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Teknik Kruskal Wallis dapat diketahui hasilnya :

- a. Dari 60 subjek, didapat 18 karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan otokratis, 23 karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan Demokratis dari atasan 19 karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan Laissez-faire dari atasan, dari hasil tersebut diperoleh prosentase sebesar 30% Gaya

Kepemimpinan otokratis, 38,3 % Gaya Kepemimpinan demokratis, dan 31,68 % Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis yang paling banyak dipersepsikan oleh karyawan bagian produksi Unihed pada atasannya.

- b. Berdasarkan Hasil Chi-Square hitung diperoleh 1.539, berarti nilai Chi-Square Hitung lebih kecil daripada Chi-Square tabel ($1.539 < 5.591$). maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara Disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan Laissez-Faire . bila dilihat dari rata-rata Mean Rank disiplin kerja antara karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan Laissez-Faire. Dimana Mean Rank pada Karyawan yang Mempersepsikan Pimpinanya dengan gaya kepemimpinan otokratis sebesar 33,19, Karyawan yang Mempersepsikan dengan gaya kepemimpinan Demokratis sebesar 27,13 , dan Karyawan yang Mempersepsikan dengan gaya kepemimpinan Laissez Faire sebesar 32,03, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan otokratis cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan demokratis dan laissez-faire
- c. Berdasarkan Hasil signifikansi diperoleh 0.463 karena signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Disiplin kerja karyawan

yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan otokratis tidak berbeda dengan disiplin kerja yang mempersepsikan dengan gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan Laissez-faire. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan otokratis, Demokratis dan Laissez faire.

d. Berdasarkan nilai mean Rank dimana diperoleh gaya kepemimpinan otoriter sebesar 33,19 dan gaya kepemimpinan Demokratis sebesar 27,13, artinya Disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan otokratis tidak berbeda dengan disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan Demokratis. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan otokratis dengan disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan Gaya kepemimpinan Demokratis.

e. Berdasarkan nilai mean Rank dimana diperoleh Gaya kepemimpinan otoriter dengan Laissez Faire, dimana diperoleh nilai mean Rank gaya kepemimpinan otokratis sebesar 33,19 dan gaya kepemimpinan Laissez-faire sebesar 32,03, artinya Disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan otokratis tidak berbeda dengan disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan Laissez-Faire. Maka dari data tersebut dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan otokratis dengan disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan Gaya kepemimpinan Laissez-faire.

- f. Berdasarkan nilai mean Rank dimana diperoleh mendapatkan Gaya kepemimpinan Demokratis dengan Laissez Faire, dimana diperoleh nilai mean Rank gaya kepemimpinan Demokratis sebesar 27,13 dan gaya kepemimpinan Laissez-faire sebesar 32,03, artinya Disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan Demokratis tidak berbeda dengan disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan Laissez-Faire. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan gaya kepemimpinan Demokratis dengan disiplin kerja karyawan yang mempersepsikan atasannya dengan Gaya kepemimpinan Laissez-faire.

B. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.3 Pengujian hipotesis

Test Statistics

	Disiplin
Chi-Square	1.539
df	2
Asymp.Sig	.463

Adapun Pengujian hipotesis dengan menggunakan dua cara yaitu :

1) Pengujian : Chi-square hitung $>$ Chi-square tabel, maka H_0 ditolak

Chi-square hitung $<$ Chi-square tabel, maka H_0 diterima

Berdasarkan derajat kebebasan (dk) atau *degree of freedom* (df) = k-i jadi df= 3-1= 2, dan taraf signifikansi (α) ditetapkan 0,05 (5%), maka harga Chi-square tabel diperoleh 5.591 Chi-square hitung = 1.539 berarti nilai Chi Square hitung lebih kecil daripada Chi-square tabel (1.539 $<$ 5.591), maka H_0 diterima dan H_a ditolak , Artinya tidak ada perbedaan Disiplin kerja ditinjau dari gaya kepemimpinan atasan

2) Pengujian : Jika Signifikansi $>$ 0.05 maka H_0 Diterima

Jika Signifikansi $<$ 0.05 maka H_0 Ditolak

Berdasarkan data pada kolom asymp. Sig sebesar 0,463 dan karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak . Artinya Tidak ada perbedaan Disiplin kerja ditinjau dari gaya kepemimpinan atasan pada karyawan produksi jabatan Unihed

C. Pembahasan

Menurut Sutrisno, (2009) proses terbentuknya disiplin kerja juga dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pemimpinnya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

Menurut Harbani,(2008) gaya kepemimpinan terdapat 3 macam , diantaranya gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan Laissez-Faire .ketiga pola gaya kepemimpinan tersebut memiliki karakteristik yang berbeda-beda. *Gaya kepemimpinan Otokratis* yakni pimpinan selalu merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. *Gaya Kepemimpinan Demokratis* gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. pendekatan ini tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apakah yang menjadi sasaran organisasi, sehingga mereka dapat mempergunakan

pengetahuan para Anggotanya. Dan *Gaya Laissez Faire*, yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi.

Hasil pengujian hipotesis dengan signifikansi $0.463 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Tidak terdapat perbedaan disiplin kerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan atasan.

Begitu juga dengan hasil Chi-Square hitung diperoleh 1.539, berarti nilai Chi-Square Hitung lebih kecil daripada Chi-Square tabel ($1.539 < 5.591$). maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara Disiplin kerja yang mendapatkan gaya kepemimpinan Otoriter, demokratis dan Laissez-Faire .

Hal ini dapat terjadi karena adanya beberapa kendala dalam melakukan penelitian serta kurang adanya faktor yang oleh peneliti tidak terkontrol sehingga menjadi kelemahan dalam penelitian ini. Adapun kendala dan kurangnya kontrol pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menggunakan penelitian komparatif, maka terdapat kelemahan-kelemahan antara lain:
 - a. Hasilnya hanya mengidentifikasi Disiplin kerja Karyawan dan Gaya kepemimpinan atasan, tidak selalu menunjukkan saling membedakan yang bersifat kausal.

- b. Jika dibandingkan dengan penelitian eksperimental, penelitian perbedaan kurang tertib dan ketat karena kurang melakukan kontrol terhadap variabel-variabel.
2. Berkaitan dengan alat ukur , data di dapatkan dari alat ukur kuesioner dan model rating scale, untuk alat kuesioner digunakan skala Guttman yang masih mempunyai kelemahan antara lain :
 - a. Alat ukur berupa kuesioner kurang dapat mengungkap gejala-gejala yang diteliti dan butir-butir dalam kuesioner tersebut kurang representatif.
 - b. Sutrisno Hadi mengatakan bahwa yang lebih dipersoalkan adalah kemantapan jawaban bukan perbaikan jawaban, perlu di ingat kembali pada metode penelitian adalah teknik uji terpakai dengan alasan kalau dari pengukuran ulang tidak dijumpai kemantapan jawaban yang cukup tinggi, hal itu mungkin bukan disebabkan karena instrumennya tidak baik tetapi karena banyak subjek yang malas menjawab seenaknya pada pengukuran ulang itu, responden menjawab seenaknya (Hadi, 2000)
 - c. Responden kurang paham terhadap soal.
 - d. Responden kurang bersungguh-sungguh mengisi kuesioner karena waktu yang terlalu singkat dan tidak ada kontrol yang ketat.
 - e. Waktu penyebaran kuesioner tidak tepat dengan keadaan responden yang pada waktu itu sedang bekerja.
 - f. Adanya ketakutan responden terhadap jawaban yang diberikannya nanti akan mengungkap kejelekannya.

g. Responden merasa lelah dan malas menjawab kuesioner karena banyaknya butir pernyataan.

Tidak adanya perbedaan bisa juga disebabkan karena faktor lain yang turut mempengaruhi diantaranya menurut (Hasibuan,2000) menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya..

b. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

c. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

d. Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat (pengawasan melekat) penting dilakukan atasan untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan secara aktif mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi bawahan serta memberikan petunjuk

sehingga karyawan mendapat perhatian, bimbingan dan pengarahan dari atasannya.

e. Sanksi atau hukuman

Berat-ringannya sanksi yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang berat akan membuat karyawan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini akan membuat sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Contoh sanksi hukuman menurut (Robbins,1996) dapat berupa: ancaman untuk menunda kenaikan gaji, ancaman untuk memberikan penilaian kerja yang tidak memuaskan atau menahan suatu promosi.

f. Ketegasan

Penting untuk memiliki seorang atasan yang adil, berani dan tegas untuk menindak karyawan yang telah melanggar aturan. Atasan semacam ini akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

g. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan pada suatu perusahaan.

Adapun Menurut (Helmi,1996) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. kepribadian

Disiplin kerja terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi kedisiplinan. Nilai-nilai yang menunjang

disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Dalam taraf ini individu mempunyai kesadaran diri untuk berbuat sesuatu sesuai dengan aturan yang semestinya.

b. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja karena lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan tersebut dapat juga menjadi penyebab timbulnya perilaku yang melanggar disiplin atau aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pandangan Helmi (1996,) tersebut menunjukkan bahwa faktor yang tidak berasal dari kepribadian individu dapat dimasukkan dalam faktor lingkungan. Mencakup faktor ini diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya disiplin kerja akan timbul ketika karyawan merasakan adanya perhatian dari perusahaan dalam melibatkan karyawan didalamnya.