

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian langkah awal yang harus dilakukan adalah persiapan agar dalam pelaksanaan penelitian tidak terdapat kendala sehingga dapat berjalan maksimal. Persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur (kuesioner), penentuan skor untuk alat ukur. Adapun persiapan yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan masalah dan menetapkan judul penelitian.
- 2) Mencari literatur yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti.
- 3) Menyusun proposal penelitian.
- 4) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.
- 5) Menentukan lokasi penelitian.
- 6) Menentukan populasi dan sampel penelitian.
- 7) Mengurus surat izin penelitian.
- 8) Mempersiapkan alat ukur dalam pengumpulan data, termasuk menentukan indikator untuk menyusun alat ukur. Alat ukur penelitian berupa kuesioner dengan menggunakan skala Likert

pertanyaan angket disesuaikan indikator-indikator variabel penelitian ini.

- 9) Menyebarkan angket kuesioner dan meminta data yang dibutuhkan dalam penelitian.
- 10) Skoring dan pengolahan data.
- 11) Analisa data dan pembahasan tentang hasil dari analisa data.
- 12) Membuat laporan hasil penelitian. Membuat laporan hasil penelitian.
- 13) Pengambilan kesimpulan.

b. Penyusunan Instrument Penelitian

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap perbedaan kedisiplinan karyawan ditinjau dari kuasa kepemimpinan adalah kuesioner, Langkah-langkah langkah dalam penyusunan kuesioner tersebut adalah :

- 1) Menentukan indicator dari variable kedisiplinan karyawan ditinjau dari kuasa kepemimpinan yang didasarkan pada teori pada bab II.
- 2) Memuat blue print dari kuesioner dan jumlah pernyataan atau aitem yang digunakan sebagai pedoman penyusunan kuesioner.
- 3) Membuat dan menyusun pernyataan yang mencakup item favorable dan item unfavorable berdasarkan blue print yang telah dibuat.

- 4) Penentuan nomor urut item dengan pertimbangan penyebaran yang merata pada item favorable dan unfavorable berdasarkan yang penting dalam uji validitas dan reliabilitas.
- 5) Menguji coba kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dengan memakai metode uji coba terpakai yaitu melaksanakan uji coba sekaligus pengumpulan data.
- 6) Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 40 item . Setiap item tersebut memiliki 4 kriteria jawaban yaitu Sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
- 7) Setelah alat ukur atau item – item variable sudah dianggap siap maka selanjutnya menentukan subjek penelitian. Subjek penelitian atau populasi (sebagaimana yang telah dirumuskan dalam metode penelitian) ini adalah seluruh karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia di surabaya.

2. Pelaksanaan Penelitian

Berdasarkan surat ijin penelitian tanggal 9 Juni 2013 dan surat ijin dari pimpinan PT. Suzuki Finance Indonesia 14 Juni 2013, peneliti melakukan pengambilan data terhadap karyawan di PT. Suzuki Finance Indonesia. Sebelum pengambilan data ke lapangan (penyebaran kuesioner), peneliti mengadakan wawancara terlebih dahulu dengan kabag personalia PT. Suzuki Finance Indonesia Ibu Elly Eka Widianti .SE, untuk mengetahui jumlah populasi karyawan dibagian produksi dan untuk penentuan sampel penelitian.

Pada tanggal 14 Juni 2013 sampai tanggal 20 juni 2013, peneliti mulai mengambil data dengan menyebarkan angket pada karyawan bagian produksi di PT. Suzuki Finance Indonesia. Berikut tanggal pelaksanaan serta keterangan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam mengadakan penelitian.

Tabel 4.1
Tanggal dan Keterangan Pelaksanaan Penelitian Skripsi

No	Tanggal	Keterangan
1	03 April 2013	Penyusunan proposal
2	29 Mei 2013	Ujian proposal
3	05 Juni 2013	Revisi proposal
4	08 Juni 2013	Observasi tempat dan subjek penelitian dan mengantar surat ijin penelitian
5	14 Juni 2013	Menyebarkan kuesioner pada karyawan
6	19 Juni 2013	mengolah data mentah
7	25 Juni 2013	Penyekoran dan pengolahan data
8	03 Juli 2013	Analisis data dan interpretasi
9	09 Juli 2013	Meminta surat pernyataan bahwa telah melakukan penelitian di PT. Sasa Inti Gending – Probolinggo

3. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah sebaran – sebaran variable – variable penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal. Uji normalitas dapat bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variable. Bila ada penyimpangan seberapa jauh penyimpangan tersebut terjadi.

Suatu sebaran data dikatakan normal apabila $p > 0,05$ dan sebaran dikatakan tidak normal apabila $P < 0,05$. Uji normalitas

sebaran ini dibantu dengan menggunakan analisis korelasi person atau *product moment correlation*, serta tehnik statistic parametric (*person*) dibantu program computer *statistical Package for social science* (SPSS) versi 16, 00 For windows. Hasil uji normalitas data sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tests of Normality

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kedisiplinan	.082	75	.200	.962	75	.025
Kepemimpinan	.139	75	.001	.946	75	.003
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan tabel tentang hasil uji normalitas data, pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan keterangan adalah sama dengan uji Lilliefors (lihat tanda “a” di bawah), maka dapat diperoleh harga signifikansi untuk kedisiplinan karyawan sebesar $0.200 < 0.05$, maka bisa dikatakan distribusi normal.

Sedangkan untuk kuasa kepemimpinan signifikasinya sebesar $0.01 < 0.05$ maka dikatakan distribusi tidak normal.

Pada uji *Shapiro-Wilk*, kedisiplinan diperoleh signifikansi sebesar $0.25 < 0.05$, maka dikatakan distribusi data normal.

Sedangkan untuk kuasa kepemimpinan signifikasinya sebesar $0,03 > 0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal.

B. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1

Ho : Tidak Terdapat perbedaan kedisiplinan karyawan di tinjau dari kuasa kepemimpinan di PT. Suzuki Fainance Indonesia Surabaya.

Ha : Terdapat perbedaan-perbedaan kedisiplinan karyawan di tinjau dari kuasa kepemimpinan di PT. Suzuki Fainance Indonesia Surabaya.

Dalam membuktikan hipotesis, data yang terkumpul kemudian ditabulasikan dan diolah menggunakan *statistical package for social scene (SPSS) Versi 16,0 for windows* dengan tehnik statistic parametric (*pearson's*). maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3
Multiple Comparisons

Dependent
Variable:skortotal

	(I) topologi	(J) topologi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
LSD	kuasa ganjaran	kuasa Paksaan	5.57778 [*]	2.57791	.034	.4363	10.7193
		kuasa Sah	2.33778	2.37671	.329	-2.4024	7.0780
		kuasa pakar	1.84921	2.61221	.481	-3.3607	7.0591
		kuasa Rujukan	5.61111 [*]	2.69604	.041	.2340	10.9882
	kuasa Paksaan	kuasa ganjaran	-5.57778 [*]	2.57791	.034	-10.7193	-.4363
		kuasa Sah	-3.24000	1.99684	.109	-7.2226	.7426
		kuasa pakar	-3.72857	2.27205	.105	-8.2600	.8029
		kuasa Rujukan	.03333	2.36796	.989	-4.6894	4.7561
kuasa Sah	kuasa ganjaran	-2.33778	2.37671	.329	-7.0780	2.4024	

		kuasa Paksaan	3.24000	1.99684	.109	-.7426	7.2226
		kuasa pakar	-.48857	2.04093	.812	-4.5591	3.5819
		kuasa Rujukan	3.27333	2.14718	.132	-1.0091	7.5558
	kuasa pakar	kuasa ganjaran	-1.84921	2.61221	.481	-7.0591	3.3607
		kuasa Paksaan	3.72857	2.27205	.105	-.8029	8.2600
		kuasa Sah	.48857	2.04093	.812	-3.5819	4.5591
		kuasa Rujukan	3.76190	2.40525	.122	-1.0352	8.5590
	kuasa Rujukan	kuasa ganjaran	-5.61111	2.69604	.041	-10.9882	-.2340
		kuasa Paksaan	-.03333	2.36796	.989	-4.7561	4.6894
		kuasa Sah	-3.27333	2.14718	.132	-7.5558	1.0091
		kuasa pakar	-3.76190	2.40525	.122	-8.5590	1.0352
Bonfer roni	kuasa ganjaran	kuasa Paksaan	5.57778	2.57791	.339	-1.8949	13.0504
		kuasa Sah	2.33778	2.37671	1.000	-4.5517	9.2272
		kuasa pakar	1.84921	2.61221	1.000	-5.7229	9.4213
		kuasa Rujukan	5.61111	2.69604	.411	-2.2040	13.4262
	kuasa Paksaan	kuasa ganjaran	-5.57778	2.57791	.339	-13.0504	1.8949
		kuasa Sah	-3.24000	1.99684	1.000	-9.0283	2.5483
		kuasa pakar	-3.72857	2.27205	1.000	-10.3146	2.8575
		kuasa Rujukan	.03333	2.36796	1.000	-6.8308	6.8974
	kuasa Sah	kuasa ganjaran	-2.33778	2.37671	1.000	-9.2272	4.5517
		kuasa Paksaan	3.24000	1.99684	1.000	-2.5483	9.0283
		kuasa pakar	-.48857	2.04093	1.000	-6.4047	5.4275
		kuasa Rujukan	3.27333	2.14718	1.000	-2.9508	9.4974
	kuasa pakar	kuasa ganjaran	-1.84921	2.61221	1.000	-9.4213	5.7229
		kuasa Paksaan	3.72857	2.27205	1.000	-2.8575	10.3146
		kuasa Sah	.48857	2.04093	1.000	-5.4275	6.4047
		kuasa Rujukan	3.76190	2.40525	1.000	-3.2103	10.7341
	kuasa Rujukan	kuasa ganjaran	-5.61111	2.69604	.411	-13.4262	2.2040
		kuasa Paksaan	-.03333	2.36796	1.000	-6.8974	6.8308
		kuasa Sah	-3.27333	2.14718	1.000	-9.4974	2.9508
		kuasa pakar	-3.76190	2.40525	1.000	-10.7341	3.2103

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Dari hasil penghitungan Multiple Comparisons pada LSD kolom kuasa ganjaran Standar deviasi terendah adalah di kuasa sah, sementara yang tertinggi adalah kuasa pakar dengan nilai standar (2,61221) dan nilai sig (0,481) . Nilai ini menunjukkan keseragaman data, sehingga semakin

besar nilai standar deviasi menunjukkan semakin besarnya ketidakseragaman data. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sector manufaktur menunjukkan ketidakseragaman (variatif) dalam hal kedisiplinan.

Dari hasil penghitungan Multiple Comparisons pada LSD kolom kuasa paksaan Standar deviasi terendah adalah di kuasa sah, sementara yang tertinggi adalah kuasa ganjaran dengan nilai standar (2,57791) dan nilai sig (0,341) . Nilai ini menunjukkan keseragaman data, sehingga semakin besar nilai standar deviasi menunjukkan semakin besarnya ketidakseragaman data. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sector manufaktur menunjukkan ketidakseragaman (variatif) dalam hal kedisiplinan.

Dari hasil penghitungan Multiple Comparisons pada LSD kolom kuasa sah Standar deviasi terendah adalah di kuasa paksaan, sementara yang tertinggi adalah kuasa ganjaran dengan nilai standar (2,37671) dan nilai sig (0,329) . Nilai ini menunjukkan keseragaman data, sehingga semakin besar nilai standar deviasi menunjukkan semakin besarnya ketidakseragaman data. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sector manufaktur menunjukkan ketidakseragaman (variatif) dalam hal kedisiplinan.

Dari hasil penghitungan Multiple Comparisons pada LSD kolom kuasa pakar Standar deviasi terendah adalah di kuasa sah, sementara yang tertinggi adalah kuasa ganjaran dengan nilai standar (2,61221) dan nilai sig

(0,481) . Nilai ini menunjukkan keseragaman data, sehingga semakin besar nilai standar deviasi menunjukkan semakin besarnya ketidak seragaman data. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sector manufaktur menunjukkan ketidak seragaman (variatif) dalam hal kedisiplinan.

Dari hasil penghitungan Multiple Comparisons pada LSD kolom kuasa rujukan Standar deviasi terendah adalah di kuasa sah, sementara yang tertinggi adalah kuasa ganjaran dengan nilai standar (2,69604) dan nilai sig (0,041) . Nilai ini menunjukkan keseragaman data, sehingga semakin besar nilai standar deviasi menunjukkan semakin besarnya ketidak seragaman data. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sector manufaktur menunjukkan ketidak seragaman (variatif) dalam hal kedisiplinan.

C. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji apakah terdapat perbedaan kedisiplinan karyawan ditinjau dari kuasa kepemimpinan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kedisiplinan karyawan tidak semua kuasa kepemimpinan ini berpengaruh pada kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam

karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati setiap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Disiplin (Amriany dkk.2004) ini sangat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai., disiplin kerja merupakan suatu hal yang mutlak bagi karyawan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi". kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, memberikan contoh tauladan perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Kepemimpinan sangat berperan dalam pencapaian suatu tujuan lembaga atau pun organisasi. Kepemimpinan yang amanah dan bertanggung jawab dapat membawa lembaga atau organisasi maju dan berkembang. Kepemimpinan juga sangat erat kaitannya dengan power atau kekuasaan. Kepemimpinan yang prospektif ditentukan oleh sang pemimpin yang menjadi top leader dari suatu lembaga atau organisasi.

Kekuasaan adalah suatu kemungkinan yang membuat seorang aktor di dalam suatu di dalam suatu hubungan sosial berada dalam suatu jabatan untuk melaksanakan keinginannya sendiri dan yang menghilangkan halangan.

Dengan demikianlah inti pokok pembicaraan kepemimpinan dalam hubungan dengan kekuasaan. Kedua istilah ini pemimpin atau kepemimpinan dengan kekuasaan mempunyai relevansi yang cukup tinggi. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Untuk mempengaruhi, membutuhkan kekuasaan. Sedangkan kekuasaan itu sendiri merupakan potensi pengaruh dari seseorang pemimpin. Ini berarti bahwa kekuasaan adalah merupakan suatu sumber yang memungkinkan seorang pemimpin mendapatkan hak untuk mengajak, meyakinkan, dan mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayan Tresna (2011) yang berjudul: Kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel cendana restoran dan SPA Ubud Gianyar. Menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja untuk mendapatkan kinerja karyawan, hubungan

kepemimpinan terhadap kedisiplinan yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan signifikan antara kedua variabel tersebut, dibuktikan dengan nilai F hitung = 46,266 sebesar 0,00. dan penelitian Aprianto Darwmawan (2009) yang berjudul “ Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada asuransi jiwa bersama Bumiputera 1912 cabang Bengkulu. menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara ketiga variabel ini berdasarkan jenis kelamin saja karena peneliti ini ingin mengukur kedisiplinan kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria. Ternyata tingkat kedisiplinan wanita lebih tinggi di bandingkan dengan kedisiplinan pria.

Berikutnya menurut putri Apriliantin, Herlina Nurtjahjanti, Ahmad Mujab hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak ka PT. Kereta Api Indonesia (persero) daerah operasi v di lingkungan stasiun besar Purwokerto. Terdapat hubungan tentang kompensasi dengan kedisiplinan kerja dengan nilai $R^2=0,257$ artinya variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25,7%, dan sisanya sebesar 74,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya penelitian oleh Agus Pramono dengan judul Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, karena semakin

baik kepemimpinan yang dilakukan di perusahaan tersebut semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Kelemahan penelitian disini kurangnya uji daya perbedaan antara persepsi dan skor tipologi kuasa kepemimpinan.