

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1. Nama Perusahaan

Nama UMKM : PURNAMA FASTER

Nama Pemilik : Zainal Arifin dan Silvi Annassari

Bidang Usaha : Konveksi seragam sekolah atasan

Tahun Berdiri : 2001

Alamat : Jalan Desa Padurenan Rt: 04/Rw:  
01 Gebog Kudus

No. Telepon : 081329309838

Facebook : Silvi Purnama FASTER

Instagram : Silvii Annassarii

#### 2. Visi dan Misi

- Visi:

“Menjadikan UKM konveksi yang berkualitas unggul, terkemuka, dan terdepan dalam pelayanan dan menciptakan kinerja yang lebih baik”.

- Misi:

- a. Menghasilkan produk seragam yang berkualitas (kuat dan rapi).
- b. Memberikan pelayanan yang baik dan bernilai positif bagi konsumen.
- c. Menciptakan suasana yang harmonis bagi karyawan sebagai kebanggaan dan kenyamanan bekerja.
- d. Menjadikan acuan sebagai UKM konveksi yang memiliki tata kelola yang baik.
- e. Mengurangi pengangguran dan mensejahterakan masyarakat sekitar.

#### 3. Sejarah Purnama FASTER Konfeksi

Purnama FASTER Konfeksi didirikan pada tahun 2014 oleh Mas Zaenal Arifin dan Mbak Silvi Annassari. Pemilik dari Purnama FASTER Konfeksi tersebut merupakan anak dari pemilik usaha konfeksi yang mana usaha tersebut sebidang dengan usaha yang dijalankannya sekarang.

Pada awalnya, pemilik dari Purnama FASTER Konfeksi masih bergabung dengan orangtuanya. Namun,

sekitar 2 tahun berjalan atau sekitar tahun 2016 konveksi ini melepaskan diri dari orangtuanya dan mengembangkan usahanya sendiri sebagai Purnama Faster Konfeksi.

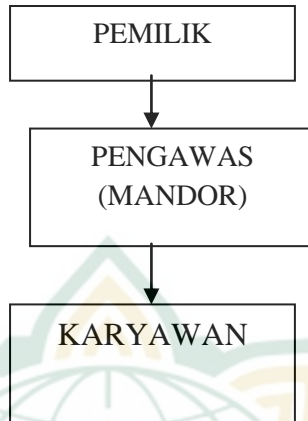
Sebelum Purnama Faster Konfeksi berdiri sendiri, pemilik dari Purnama Faster Konfeksi atau yang sering dipanggil dengan Kak Ipin mulai belajar dari usaha orangtuanya. Kak Ipin mulai belajar langsung sejak SMP mengenai apa saja yang berkaitan dengan bidang konfeksi mulai dari proses awal sampai dengan *finishingnya*.

Kemudian Kak Ipin menikah dengan mbak Silvi yang merupakan seorang anak dari pengusaha konfeksi juga tetapi dalam bidang yang berbeda yakni khusus seragam bawahan. Setelah berjalannya waktu, Kak Ipin diberi modal orangtuanya sebesar Rp 5.000.000,- untuk membuka atau mengembangkan usaha sendiri sedikit demi sedikit dengan kemampuan yang telah ia miliki dari pengalaman sebelumnya. Dan kak ipin mengembangkan usahanya bersama-sama dengan mbak Silfi hingga sekarang usahanya berjalan dengan baik.

#### **4. Struktur Organisasi**

Suatu perusahaan yang didirikan tentunya membutuhkan adanya struktur organisasi untuk melaksanakan tanggung jawab masing-masing individu sebagai seorang karyawan yang profesional untuk meminimalisir terjadinya hal yang di luar rencana serta dapat mengetahui dengan benar tugas dan wewenang yang harus dijalankan masing-masing karyawan.

Konfeksi tergolong ke dalam UMKM, oleh karena itu sturktur organisasi yang dimiliki masih cukup sederhana.



**Keterangan:**

1. **Pemilik:** pemilik perusahaan sendiri bertugas mengatur seluruh jalannya organisasi. Mulai dari pembelian bahan baku, hingga tahap pemasaran.
2. **Mandor:** mandor bertugas mengawasi pekerjaan para karyawan lain, serta mencatat pesanan pelanggan yang dikerjakan.
3. **Karyawan:** karyawan di konfeksi Purnama Faster terdiri dari beberapa bagian, yaitu:
  - a. Bagian Potong, terdiri dari 3 orang.
  - b. Bagian Obras, terdiri dari 3 orang.
  - c. Bagian Ngitik, yaitu membuat lubang pada kancing terdiri dari 2 orang.
  - d. Bagian ngancingi, yaitu bertugas memasang kancing pada baju, terdiri dari 4 orang.
  - e. Bagian jahit, terdiri dari 33 orang.
  - f. Bagian lipat dan packing, terdiri dari 5 orang.

**B. Analisis Data**

**1. Data Identitas Responden**

Objek dari penelitian ini adalah karyawan konfeksi Purnama faster yang berjumlah 45 orang. Berikut beberapa karakteristik yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
- Laki-laki	5	11%
- Perempuan	40	89%

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di konfeksi Purnama FASTER adalah perempuan, yaitu 89% sedangkan laki-laki berjumlah 11%. Jumlah perempuan lebih banyak dikarenakan sebagian besar karyawan jahit di konfeksi Purnama FASTER adalah perempuan, sedangkan karyawan laki-laki bekerja pada bagian pemotongan kain saja.

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

Usia	Jumlah	Presentase
- 20-25 tahun	5	11%
- 26-30 tahun	4	9%
- > 30 tahun	36	80%

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia rata-rata mayoritas karyawan di konfeksi Purnama FASTER adalah >30 tahun, sebesar 36 orang atau 80%, usia 20-25 tahun sebanyak 5 orang atau 11%, dan usia 26-30 tahun 4 orang atau 9%. Hal ini dikarenakan karena sebagian besar pekerja merupakan ibu rumah tangga disekitar lokasi konfeksi.

**Tabel 4.3**  
**Masa Bekerja Responden**

Masa Bekerja	Jumlah	Presentase
- < 1 tahun	4	9%
- 1-3 tahun	37	82%
- > 3 tahun	4	9%

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa, mayoritas karyawan telah bekerja selama 1-3 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau 82%. Kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang

atau 9%, dan lebih dari 3 tahun sebanyak 4 orang atau 9%. Hal ini dikarenakan konfeksi purnama faster didirikan pada tahun 2016 dan mulai mengalami perkembangan.

## 2. Deskripsi Angket

Secara keseluruhan berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik

Tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel gaya kepemimpinan otokratik dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Gaya Kepemimpinan Otokratik**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	12 26.7 %	18 40%	5 11.1 %	4 8.9%	6 13.3 %	45 100%
2	X1.2	14 31.1 %	22 48.9 %	1 2.2%	7 15.6 %	1 2.2%	45 100%
3	X1.3	14 31.1 %	20 44.4 %	5 11.1 %	5 11.1 %	1 2.2%	45 100%
4	X1.4	12 26.7 %	20 44.4 %	5 11.1 %	5 11.1 %	3 6.7%	45 100%
5	X1.5	12 26.7 %	21 46.7 %	3 6.7%	5 11.1 %	4 8.9%	45 100%
6.	X1.6	13 28.9 %	18 40%	6 13.3 %	5 11.1 %	3 6.7%	45 100%
7.	X1.7	11 24.4 %	22 48.9 %	4 8.9%	5 11.1 %	3 6.7%	45 100%
8.	X1.8	11 24.4	22 48.9	3 6.7%	6 13.3	3 6.7%	45 100%

		%	%		%		
9.	X1.9	15 33.3 %	18 40%	3 6.7%	6 13.3 %	3 6.7%	45 100%

- a. Item X1.1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (26.7%), setuju 18 orang (40%), netral 5 orang (11,1%), tidak setuju 4 orang (8.9%), dan sangat tidak setuju 6 orang 13.3%, hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa sikap pemimpin Konfeksi Purnama FASTER berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.
- b. Item X1.2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (31.1%), setuju 22 orang (48.9%), netral 1 orang (2.2%), tidak setuju 7 orang (15.6%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2.2%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin Konfeksi Purnama FASTER memiliki hubungan yang cukup baik dengan para karyawan.
- c. X1.3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (31.1%), setuju 20 orang (44.4%), netral 5 orang (11,1%), tidak setuju 5 orang (11.1%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2.2%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin Konfeksi Purnama FASTER telah membimbing karyawannya dengan baik.
- d. Item X1.4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (26.7%), setuju 20 orang (44.4%), netral 5 orang (11.1%), tidak setuju 5 orang (11.1%), dan sangat tidak setuju 3 orang (6.7%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin Konfeksi Purnama FASTER memiliki pandangan yang luas dalam mengambil keputusan.
- e. Item X1.5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (26.7%), setuju 21

orang (46.7%), netral 3 orang (6.7%), tidak setuju 5 orang (11.1%), dan sangat tidak setuju 4 orang (8.9%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin Konfeksi Purnama Faster mendengar pendapat karyawan dengan cukup baik.

- f. Item X1.6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (28.9%), setuju 18 orang (40%), netral 6 orang (13.3%), tidak setuju 5 orang (11.1%), dan sangat tidak setuju 3 orang (6.7%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin Konfeksi Purnama Faster mampu menganalisa situasi dengan baik.
- g. Item X1.7, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (24.4%), setuju 22 orang (48.9%), netral 4 orang (8.9%), tidak setuju 5 orang (11.1%), dan sangat tidak setuju 3 orang (6.7%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin Konfeksi Purnama Faster membuat keputusan melalui diskusi terbuka.
- h. Item X1.8, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (24.4%), setuju 22 orang (48.9%), netral 3 orang (6.7%), tidak setuju 6 orang (13.3%), dan sangat tidak setuju 3 orang (6.7%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin Konfeksi Purnama Faster mampu bersikap kepada para karyawan.
- i. Item X1.9, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (33.3%), setuju 18 orang (40%), netral 3 orang (6.7%), tidak setuju 6 orang (13.3%), dan sangat tidak setuju 3 orang (6.7%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin Konfeksi Purnama Faster memberikan kebebasan berpendapat untuk para karyawan.



## 2. Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel dapat disiplin kerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Disiplin Kerja**

No .	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	10 22.2 %	22 48.9 %	2 4.4%	7 15.6 %	4 8.9%	45 100%
2	X2.2	11 24.4 %	22 48.9 %	2 4.4%	8 17.8 %	2 4.4%	45 100%
3	X2.3	10 22.2%	24 53.3 %	2 4.4%	5 11.1 %	4 28.9 %	45 100%
4	X2.4	11 24.4 %	21 46.7 %	3 6.7%	6 13.3 %	4 8.9%	45 100%
5	X2.5	12 26.7 %	17 37.8 %	6 13.3 %	7 15.6 %	3 6.7%	45 100%
6.	X2.6	7 15.6 %	21 46.7 %	6 13.3 %	5 11.1 %	6 13.3 %	45 100%
7.	X2.7	8 17.8 %	15 33.3 %	8 17.8 %	11 24.4 %	3 6.7%	45 100%
8.	X2.8	9 20%	20 44.4 %	2 4.4%	9 20%	5 11.1 %	45 100%
9.	X2.9	12 26.7 %	21 46.7 %	3 6.7%	6 13.3 %	3 6.7%	45 100%

- a. Item X2.1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%), setuju 22



orang (48.9%), netral 2 orang (4.4%), tidak setuju 7 orang (15.6%), dan sangat tidak setuju 4 orang (8.9%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa tujuan bekerja digunakan sebagai penentu kedisiplinan seseorang.

- b. Item X2.2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (24.4%), setuju 22 orang (48.9%), netral 2 orang (4.4%), tidak setuju 8 orang (17.8%), dan sangat tidak setuju 2 orang (8.4%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa keteladanan pemimpin diperlukan dalam disiplin kerja.
- c. Item X2.3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%), setuju 24 orang (53.3%), netral 2 orang (4.4%), tidak setuju 5 orang (11.1%), dan sangat tidak setuju 4 orang (8.9%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa balas jasa yang baik diperlukan dalam disiplin kerja.
- d. Item X2.4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (24.4%), setuju 21 orang (46.7%), netral 3 orang (6.7%), tidak setuju 6 orang (13.3%), dan sangat tidak setuju 4 orang (8.9%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa keadilan diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja.
- e. Item X2.5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (26.7%), setuju 17 orang (37.8%), netral 6 orang (13.3%), tidak setuju 7 orang (15.6%), dan sangat tidak setuju 3 orang (6.7%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pengawasan pemimpin diperlukan untuk meningkatkan disiplin karyawan.
- f. Item X2.6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (15.6%), setuju 21 orang (46.7%), netral 6 orang (13.3%), tidak setuju 5 orang (11.1%), dan sangat tidak setuju 6 orang (13.3%), hal ini menunjukkan sebagian

besar responden setuju bahwa sanksi diperlukan untuk meningkatkan disiplin.

- g. Item X2.7, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (17.8%), setuju 15 orang (33.3%), netral 8 orang (17.8%), tidak setuju 11 orang (24.4%), dan sangat tidak setuju 3 orang (6.7%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa ketegasan perusahaan diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan.
- h. Item X2.8, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (20%), setuju 20 orang (44.4%), netral 2 orang (4.4%), tidak setuju 9 orang (20%), dan sangat tidak setuju 5 orang (11.1%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa hubungan bekerja yang baik diperlukan dalam disiplin kerja.
- i. Item X2.9, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (26.7%), setuju 21 orang (46.7%), netral 3 orang (6.7%), tidak setuju 6 orang (11.1%), dan sangat tidak setuju 3 orang (6.7%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa peraturan yang ditetapkan perusahaan telah disepakati oleh sebagian karyawan.

3. Variabel Konflik Kerja

Tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel konflik kerja dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Konflik Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3.1	12 26.7 %	18 40%	4 8.9%	7 15.6 %	4 8.9%	45 100%
2	X3.2	12 26.7 %	20 44.4 %	3 6.7%	6 13.3 %	4 48.9 %	45 100%

3	X3.3	9 20%	19 42.2 %	4 8.9%	6 13.3 %	7 15.6 %	45 100%
4	X3.4	10 22.2 %	14 31.1 %	9 20%	8 17.8 %	4 8.9%	45 100%
5	X3.5	8 17.8 %	20 44.4 %	6 13.3 %	3 6.7%	8 17.8 %	45 100%
6.	X3.6	9 20%	19 42.2 %	5 11.1 %	8 17.8 %	4 8.9%	45 100%

- a. Item X3.1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (26.7%), setuju 18 orang (40%), netral 4 orang (8.9%), tidak setuju 7 orang (15.6%), dan sangat tidak setuju 4 orang (8.9%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa komunikasi antar pegawai telah berjalan cukup baik.
- b. Item X3.2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (26.7%), setuju 20 orang (44.4%), netral 3 orang (6.7%), tidak setuju 6 orang (13.3%), dan sangat tidak setuju 4 orang (8.9%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa para karyawan telah menerima perbedaan pendapat yang terjadi.
- c. Item X3.3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (20%), setuju 20 orang (44.4%), netral 4 orang (8.9%), tidak setuju 6 orang (13.3%), dan sangat tidak setuju 7 orang (15.6%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa penilaian pemimpin yang tidak adil dapat menyebabkan konflik.
- d. Item X3.4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%), setuju 14 orang (31.1%), netral 9 orang (20%), tidak setuju 8 orang (17.8%), dan sangat tidak setuju 4 orang (8.9%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa setiap unit kerja dalam perusahaan saling ketergantungan.

- e. Item X3.5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (17.8%), setuju 20 orang (44.4%), netral 6 orang (13.3%), tidak setuju 3 orang (6.7%), dan sangat tidak setuju 8 orang (17.8%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa sistem borongan yang ditetapkan perusahaan menimbulkan konflik.
  - f. Item X3.6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (20%), setuju 19 orang (42.2%), netral 5 orang (11.1%), tidak setuju 8 orang (17.8%), dan sangat tidak setuju 4 orang (8.9%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa beberapa karyawan mengerjakan tugas karyawan lain yang belum diselesaikan.
4. Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Kinerja Karyawan**

No .	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y1	9 20%	17 37.8%	5 11.1%	7 15.6%	7 15.6%	45 100%
2	Y2	7 15.6%	19 42.2%	7 15.6%	9 20%	3 6.7%	45 100%
3	Y3	10 22.2%	21 46.7%	5 11.1%	8 17.8%	1 2.2%	45 100%
4	Y4	12 26.7%	17 37.8%	5 11.1%	9 20%	2 4.4%	45 100%
5	Y5	13 28.9%	17 37.8%	6 13.3%	5 11.1%	4 8.9%	45 100%

6.	Y6	13 28.9 %	16 35.6 %	6 13.3 %	3 6.7%	7 15.6 %	45 100%
7.	Y7	13 28.9 %	19 42.2 %	2 4.4%	6 13.3 %	5 11.1 %	45 100%

- a. Item Y1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (20%), setuju 17 orang (37.8%), netral 5 orang (11.1%), tidak setuju 7 orang (15.6%), dan sangat tidak setuju 7 orang (15.6%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sudah berkualitas.
- b. Item Y2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (15.6%), setuju 19 orang (42.2%), netral 7 orang (15.6%), tidak setuju 9 orang (20%), dan sangat tidak setuju 3 orang (6.7%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan selalu memenuhi target.
- c. Item Y3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%), setuju 21 orang (46.7%), netral 5 orang (11.1%), tidak setuju 8 orang (17.8%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2.2%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa para karyawan bekerja dengan teliti dan tanggung jawab.
- d. Item Y4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (26.7%), setuju 17 orang (37.8%), netral 5 orang (11.1%), tidak setuju 9 orang (20%), dan sangat tidak setuju 2 orang (4.4%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa sebagian karyawan dapat bekerja sama dengan baik.
- e. Item Y5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (28.9%), setuju 17 orang (37.8%), netral 6 orang (13.3%), tidak setuju 5 orang (11.1%), dan sangat tidak setuju 4 orang (8.9%), hal ini menunjukkan sebagian besar

responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dapat selesai tepat waktu.

- f. Item Y6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (28.9%), setuju 16 orang (35.6%), netral 6 orang (13.3%), tidak setuju 3 orang (6.7%), dan sangat tidak setuju 7 orang (15.6%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa insentif membuat para pekerja menjadi lebih bersemangat.
- g. Item Y7, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (28.9%), setuju 19 orang (42.2%), netral 2 orang (4.4%), tidak setuju 6 orang (13.3%), dan sangat tidak setuju 5 orang (11.1%), hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

### C. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan dan konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan alpha 0.05 jika  $r$  dihitung lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan try out 30 responden. Nilai  $r_{tabel}$  yang dihasilkan untuk  $(df=n-2)= 28$  yaitu 0,374. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:



## a. Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik (X1)

**Tabel 4.8****Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik**

No. Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0.921	0.374	Valid
X1.2	0.912	0.374	Valid
X1.3	0.905	0.374	Valid
X1.4	0.900	0.374	Valid
X1.5	0.908	0.374	Valid
X1.6	0.862	0.374	Valid
X1.7	0.936	0.374	Valid
X1.8	0.908	0.374	Valid
X1.9	0.951	0.374	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh item pertanyaan dalam variabel disiplin kerja adalah valid.

## b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 4.9****Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

No. Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0.874	0.374	Valid
X2.2	0.903	0.374	Valid
X2.3	0.889	0.374	Valid
X2.4	0.908	0.374	Valid
X2.5	0.848	0.374	Valid
X2.6	0.812	0.374	Valid
X2.7	0.656	0.374	Valid
X2.8	0.735	0.374	Valid
X2.9	0.820	0.374	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh item pertanyaan dalam variabel disiplin kerja adalah valid.



## c. Variabel Konflik Kerja (X3)

**Tabel 4.10****Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja**

No. Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0.896	0.374	Valid
X3.2	0.869	0.374	Valid
X3.3	0.842	0.374	Valid
X3.4	0.898	0.374	Valid
X3.5	0.932	0.374	Valid
X3.6	0.821	0.374	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh item pertanyaan dalam variabel konflik kerja adalah valid.

## d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.11****Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No. Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1	0.924	0.374	Valid
Y2	0.906	0.374	Valid
Y3	0.928	0.374	Valid
Y4	0.836	0.374	Valid
Y5	0.878	0.374	Valid
Y6	0.885	0.374	Valid
Y7	0.816	0.374	Valid

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh item pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid.

**2. Uji Reliabilitas Instrumen**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan try out 30 responden. Untuk menguji reliabilitas

digunakan teknik *Cronbach's Alpha* dimana suatu instrument dikatakan handal reliabel bila memiliki koefisien kehandalan atau *Cronbach's Alphas* ebesar 0.6 ataulebih. Reliabilitas kurangdari 0.6 adalah kurangbaik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan di atas 0.8 adalah baik. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrument pada penelitian ini dapat dijelaskanpada tabel berikut.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

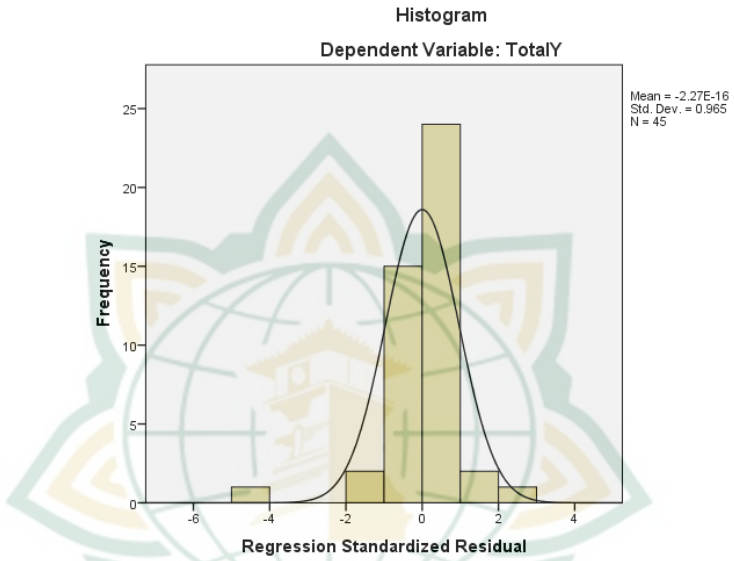
Variabel	Reliability coefficient	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratik X1	9 item	0,974	0,060	Reliabel
Disiplin Kerja X2	9 item	0,941	0,060	Reliabel
Konflik Kerja X3	6 item	0,940	0,060	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	7 item	0,952	0,060	Reliabel

#### D. Uji Asumsi Klasik

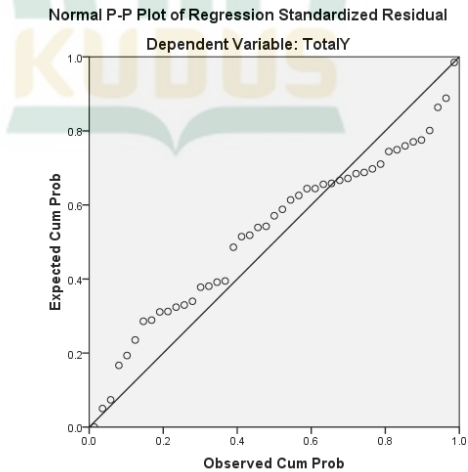
##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Histogram**



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas P-P Plot**



Berdasarkan pengujian diatas grafik histogram (gambar 4.1) menunjukkan kurva normal dengan membentuk lonceng sempurna, sedangkan berdasarkan gambar P-P plot (gambar 4.2) terlihat titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

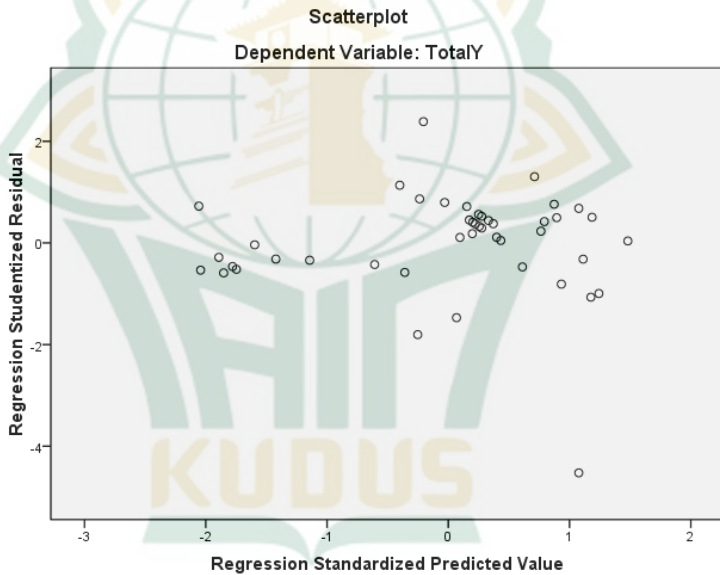
<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>Variance Inflation Factor (VIF)</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Gaya Kepemimpinan Otokratik X1</b>	0,220	4,547	Bebas Multikolinieritas
<b>Disiplin Kerja X2</b>	0,168	5,940	Bebas Multikolinieritas
<b>Konflik Kerja X3</b>	0,233	4,300	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa angka *Tolerance* diatas ( $>$ ) 0,1 dan mempunyai nilai *VIF* di bawah ( $<$ ) 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Dari hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik penyebaran terlihat acak dan tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $(t-1)$ . Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode yang digunakan adalah Durbin Watson, dengan kriteria pengujian  $DU < DW < 4-DU$ .

**Tabel 4.14**

#### Hasil Uji Autokorelasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.717	.696	4.380	2.002

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: totally

Dari hasil output tabel 4. diatas didapat nilai Durbin Watson dari model regresi adalah 2.002. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0.05 dan jumlah data  $(n) = 45$  serta  $k=3$  (jumlah variabel independen) diperoleh nilai DU sebesar 1.6662, dan nilai  $(4-DU) = 2.3338$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi ini, karena  $DU < DW < 4-DU$  ( $1.6662 < 2.002 < 2.3338$ ).

#### E. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, juga untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif) dan seberapa besar pengaruhnya serta untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

**Tabel 4.15**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.254	.351		.723	.474
Kepemimpinan otokratikX1	.878	.186	.835	4.707	.000
1 Disiplin Kerja x2	.455	.223	.414	2.043	.048
Konflik KerjaX3	-.466	.173	-.466	-2.701	.010

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Dari hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 0.254 + 0.878X_1 + 0.455X_2 - 0.466 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diperoleh kesimpulan:

- Nilai konstanta sebesar 0.254 dapat diartikan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan otokratik (X1), disiplin kerja (X2), dan konflik kerja (X3) tidak ada atau bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 0.254 atau mengalami peningkatan sebesar 0.254.
- Nilai  $\beta_1$  yang merupakan koefisien regresi dari variabel X1 (gaya kepemimpinan otokratik) sebesar 0.878, dapat diartikan bahwa apabila nilai gaya kepemimpinan otokratik (X1) semakin tinggi atau terjadi peningkatan 1% maka dapat terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.878, dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap (konstan). Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara X1 dan Y. Semakin naik nilai X1 (gaya kepemimpinan otokratik), maka semakin naik pula Y (kinerja karyawan).



- c. Nilai  $\beta_2$  yang merupakan koefisien regresi dari variabel X2(disiplin kerja) sebesar 0.455, dapat diartikan bahwa apabila nilai disiplin kerja (X2) semakin tinggi atau terjadi peningkatan 1% maka dapat terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.455, dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap (konstan). Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara X1 dan Y. Semakin naik nilai X2 (disiplin kerja), maka semakin naik pula Y (kinerja karyawan).
- d. Nilai  $\beta_3$  yang merupakan koefisien regresi dari variabel X3(konflik kerja) sebesar -0.466, dapat diartikan bahwa apabila nilai konflik kerja (X3) semakin tinggi atau terjadi peningkatan 1% maka dapat terjadi penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.466, dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap (konstan). Koefisien bernilai negatif berarti terdapat hubungan negatif antara X3 dan Y. Semakin naik nilai X3 (konflik kerja), maka semakin turun pula Y (kinerja karyawan).

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (kepemimpinan X1, disiplin kerja X2, konflik kerja X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) = n-k-1 (n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh df = 45-3-1 = 41 dengan signifikansi 5% : 2 = 0,025 (karena dua sisi) adalah 2.01954. Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , dan probabilitas < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dan probabilitas > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 21 maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui perhitungan uji t masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.254	.351		.723	.474
1 Kepemimpinan Otokratik X1	.878	.186	.835	4.707	.000
Disiplin Kerja x2	.455	.223	.414	2.043	.048
Konflik Kerja X3	-.466	.173	-.466	-2.701	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

- 1) H1: Gaya Kepemimpinan Otokratik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama berkaitan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik. Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk X1 (gaya kepemimpinan otokratik) sebesar 4.707. sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $0.05 : 2 = 0.025$  (pengujian dua sisi) dan derajat kebebasan (df)  $(n-k-1)$  atau  $(45-3-1) = 41$ , diperoleh nilai t tabel sebesar 2.01954.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4.707 > 2.01954$ ). Demikian pula nilai signifikansi sebesar 0.000, yang artinya kurang dari 0.05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial hipotesis pertama (H1) diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

- 2) H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua berkaitan dengan variabel disiplin kerja. Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk X2 (disiplin kerja) sebesar 2.043. sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $0.05 : 2 = 0.025$  (pengujian dua sisi) dan derajat kebebasan (df)  $(n-k-1)$  atau  $(45-3-1) = 41$ , diperoleh nilai t tabel sebesar 2.01954.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2.043 > 2.01954$ ). Demikian pula nilai signifikansi sebesar 0.048, yang artinya kurang dari 0.05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial hipotesis pertama (H2) diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

3) H3: Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga berkaitan dengan variabel konflik kerja. Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk X3 (konflik kerja) sebesar -2.701. sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $0.05 : 2 = 0.025$  (pengujian dua sisi) dan derajat kebebasan (df)  $(n-k-1)$  atau  $(45-3-1) = 41$ , diperoleh nilai t tabel sebesar 2.01954.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih dari nilai  $t_{tabel}$  ( $-2.701 > 2.01954$ ). Demikian pula nilai signifikansi sebesar 0.010, yang artinya kurang dari 0.05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial hipotesis pertama (H3) diterima, artinya variabel konflik kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan

### 3. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2, dan X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y).

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	40.571	3	13.524	34.546	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	16.050	41	.391		
Total	56.621	44			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

b. Predictors: (Constant), KonflikKerjaX3, DisiplinKerjaX2, KepemimpinanOtokratikX3

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 34.546, sementara nilai F tabel diketahui bahwa df 1 ( $4-1 = 3$ ) dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $45-3-1 = 41$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) diperoleh nilai 2.83, yang berarti bahwa nilai thitung lebih besar dari t tabel ( $34.546 > 2.80$ ). Demikian pula nilai signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan otokratik, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, kinerja karyawan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbaangan pengaruh variabel independen (X1, X2 dan X3) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Detrminasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 <sup>a</sup>	.717	.696	.62567

a. Predictors: (Constant), konflikkerjaX3, disiplinkerjaX2, kepemimpinan otokratikx1

b. dependent variabel: kinerjakaryawanY

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0.717 atau 71.7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan otokratik, disiplin kerja, dan konflik kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 71.7%, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 71.7%, sedangkan sisanya sebesar 28.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam model.

## F. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.707 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,01954 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan otokratik terhadap kinerja karyawan.  $H_1$  diterima dengan hasil yang positif, artinya penerapan gaya kepemimpinan otokratik yang tepat dan sesuai akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Wandawi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan suatu bakat atau sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Lebih jelasnya, Umam mengartikan kepemimpinan sebagai kekuasaan untuk memengaruhi seseorang agar mengerjakan sesuatu.<sup>1</sup> Kepemimpinan juga berarti usaha mengerahkan, membimbing, dan memengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. Pemimpinan merupakan suatu hal yang final dan fundamental serta menempati posisi tertinggi dalam sebuah organisasi. Baik buruknya segala

---

<sup>1</sup>Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, ( Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 269

tindakan yang dilakukan oleh pemimpin agar berdampak langsung pada organisasi.

Pemimpin purnama faster harus mampu membimbing para karawannya dengan baik agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan benar. Pemimpin purnama faster juga harus mampu mengatasi segala permasalahan yang ada dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan penelitian ini semakin baik pemimpin dalam memimpin perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan konfeksi purnama faster.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.043 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.01954 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0,048 ( $< 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.  $H_2$  diterima dengan hasil yang positif, artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Thamrin dan Irham Subarkah yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan dan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini terkait dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat. Sikap disiplin harus dimiliki oleh semua individu dalam organisasi, sehingga setiap pekerjaan akan berjalan efektif dan efisien. Tanpa adanya sifat disiplin dalam setiap individu, seluruh kegiatan akan terhambat dan membuat organisasi tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan di dalam konfeksi purnama faster meliputi, disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Disiplin waktu berkaitan dengan sikap



atau tingkah laku yang menunjukkan terhadap ketaatan jam kerja yang telah ditetapkan. Disiplin peraturan berkaitan dengan sikap para karyawan dalam mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan di konfeksi purnama faster, sedangkan disiplin tanggung jawab adalah wujud tanggung jawab karyawan terhadap pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan dalam perusahaan. Para karyawan konfeksi purnama faster diharapkan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan mereka agar kinerja mereka menjadi semakin baik. Berdasarkan penelitian ini, semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja konfeksi purnama faster akan semakin meningkat.

### 3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.701 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.01954 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0,010 ( $< 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.  $H_3$  diterima dengan hasil yang negatif, artinya semakin tinggi konflik yang terjadi di antara karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alfina Yostika, Hadi Sunaryo, dan M. Khoirul ABS yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja yang terjadi pada perusahaan, maka semakin rendah kinerja para karyawan.

Konflik adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antar tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Pendapat lain mengatakan bahwa konflik terjadi bila seseorang atau satu kelompok mempunyai dua atau lebih kebutuhan/keinginan yang tak dapat dipenuhi secara bersamaan.<sup>2</sup> Semakin besar organisasi, semakin rumit pula keadannya. Semua aspek akan mengalami kompleksitas, baik alur informasi, pengambilan keputusan, pendelegasian wewenang, sumber daya manusia dan lain-lain.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: ALFABETA, 2016), 302.

<sup>3</sup>Maliah, *Perilaku Keorganisasian (Teori dan Aplikasi)*, (Yogyakarta: Idea Press, 2017), 96.



Sistem penggajian borongan yang ditetapkan konfeksi purnama faster mengakibatkan terjadinya konflik. Sistem tersebut mengakibatkan karyawan berebut pekerjaan. Persaingan kerja yang terjadi terkadang bersifat tidak sehat, bahkan saling menjatuhkan. Para karyawan berlomba-lomba menghasilkan produk dengan jumlah yang banyak, karena gaji mereka tergantung seberapa banyak pekerjaan yang mereka hasilkan. Konflik yang berkepanjangan akan membuat karyawan mengalami stres kerja dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Suasana kerja yang tidak baik akan membuat karyawan merasa tertekan dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Target yang telah ditentukan tidak akan tercapai karena produktivitas mereka menurun.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F (simultan) didapatkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $34.546 > 2.80$ ). Demikian pula nilai signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan otokratik, disiplin kerja dan konflik kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan otokratik yang tepat dalam organisasi, kedisiplinan yang meningkat, serta konflik kerja yang menurun akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.