

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum UD. Arsita Jati

4.1.1. Sejarah Singkat UD. Arsita Jati

Perusahaan meubel UD. Arsita Jati Kabupaten Jepara berdiri pada tahun 2003 perusahaan bergerak di bidang meubel atau furniture. UD. Arsita Jati sudah beroperasi selama kurang lebih 10 tahun, walaupun pada dasarnya menurut perkembangan perusahaan berawal dari suatu usaha yang berskala relative kecil di daerah jepara.

Perusahaan memproduksi meubel dengan kapasitas container sebesar rata rata 2 truk perbulan. Pada tahun 1997 terjadi krisis di Indonesia dan ini berpengaruh terhadap permintaan produk meubel, sehingga hampir sebagian besar perusahaan juga mengalami penurunan dalam memproduksi meubel. UD. Arsita Jati berusaha untuk mencapai standard produksi dengan meningkatkan fasilitas produksi seperti ruang oven, milling, heater dan finishing yang standard. Sehingga diharapkan dalam beberapa bulan kedepan bisa meningkatkan kapasitas output yang dihasilkan sebesar 30 % dari kapasitas sekarang.

UD. Arsita Jati memproduksi meubel berbahan kayu, sampai saat ini *market share* dari UD. Arsita Jati baru menjangkau Korea dan Mongol. Dikarenakan pemilik saham dan direktur Perusahaan ini

adalah warga negara Korea asli, sehingga sasaran utama untuk dieksport memang negara mereka sendiri yaitu Korea dan sebagian ke Mongol. Sampai saat ini UD. Arsita Jati terus berusaha untuk mempertahankan market sharenya dengan melakukan promosi melalui media pameran tahunan diberbagai kota besar eropa dan asia bekerja sama dengan pemerintah Jepara melalui dinas perindustrian dan perdagangan.

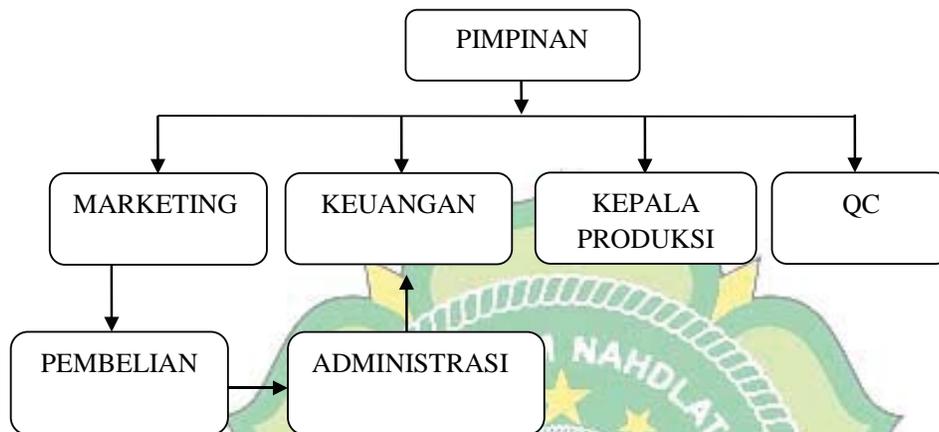
4.1.2. Struktur Organisasi UD. Arsita Jati

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk operasional organisasi diperlukan sebagai suatu tatanan yang terstruktur yang diisi dengan sumber daya manusia yang profesional. Struktur organisasi suatu perusahaan menggambarkan secara skematis hubungan kerjasama orang-orang yang terdapat dalam suatu badan dalam rangka usaha mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi UD. Arsita Jati telah disusun berdasarkan kebutuhan dan kondisi perusahaan dengan pembagian kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan tanpa melepaskan keterkaitan bidang satu dengan bidang yang lainnya.

Struktur organisasi ini merupakan kerangka antar hubungan yang didalamnya terdapat jabatan, tugas dan wewenang. Tiap-tiap bidang dalam organisasi ini selain bertanggung jawab terhadap kelangsungan produksi juga terhadap perkembangan perusahaan.

Dengan demikian diharapkan akan tercipta disiplin bagi karyawan dan pengawasan bagi karyawan akan lebih mudah dilaksanakan. UD. Arsita Jati memiliki struktur organisasi lini dan staf yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi UD. Arsita Jati



Sumber: Bagian UD. Arsita Jati , 2013.

1. Pimpinan

Manager pabrik bertugas untuk memimpin, mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pabrik dan bertanggung jawab terhadap direktur. Membuat rencana produksi per periode, mengendalikan biaya-biaya yang berhubungan dengan kegiatan produksi. Memeriksa laporan produksi, laporan pemakaian log, laporan persediaan barang jadi. Meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas, mengendalikan lingkungan dan melakukan pembinaan terhadap bawahan

2. Kepala Produksi

Tugas Kepala produksi yaitu bertanggung jawab kepada manajer pabrik, melakukan perencanaan, pembinaan dan mengawasi proses produksi yang akan dan sedang dilaksanakan mulai dari log cutting sampai menjadi barang jadi. Menyusun rencana produksi, membuat laporan pertanggung jawaban mengenai hasil ataupun adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dan usaha penanggulangannya. Memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan proses produksi dari mulai pengelolaan material, pengolahan produk hingga produk disampaikan ke gudang. Membuat statistik tentang pemakaian bahan baku, hasil produksi, efisiensi produksi serta hambatan-hambatan dalam produksi.

3. *Quality Control (QC)*

QC dibagi menjadi 2 yaitu QC intern dan ekstern. Tugas dari QC ekstern adalah melakukan control barang setengah jadi ke semua supplier yang telah menerima order dari UD. Arsita Jati sebelum dikirim ke gudang dan menentukan layak tidaknya barang itu dikirim sesuai kriteria pengiriman barang. QC intern adalah melakukan kegiatan pengendalian mutu bahan baku, proses produksi, barang jadi untuk menjamin kelancaran dan kelangsungan aktivitas perusahaan. Melakukan kegiatan perbaikan dan pengembangan terhadap proses produksi untuk

meningkatkan mutu produk.

4. Marketing

Tugasnya yang utama mencari buyer dan menghandel apa yang diinginkan termasuk menerima data barang yang dipesan atau istilahnya Purchases Order yang setelah itu menyerahkan daftar PO ke bagian pembelian. selain itu juga merencanakan dan mengkoordinir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan marketing untuk mendukung proses pencapaian sasaran perusahaan. Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan pemasaran produk untuk ekspor maupun lokal.

5. Pembelian

Tugas dari Pembelian adalah untuk melakukan pemesanan bahan bahan yang diperlukan untuk di orderkan ke masing masing suplier bahan setengah jadi maupun bahan penolong/ pembantunya.

6. Keuangan

Tugas dari keuangan adalah mengatur Mengatur keuangan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan yang meliputi pengadaan dana dan rencana pembayarannya meliputi, penggajian, pembayaran suplier dan penagihan ke pihak buyer. Membuat laporan posisi penerimaan kas dan bank harian dan membuat anggaran yang meliputi seluruh kegiatannya. Serta

melakukan berbagai transaksi di bank menggunakan surat kuasa dari Direktur.

7. Administrasi

Administrasi terdiri dari 2 orang: Administrasi stock barang bertugas untuk menerima dan mencatat pengiriman barang setengah jadi dari supplier barang dan membuat tanda terima berbentuk nota sebagai bukti kirim dan untuk alat penagihan pembayaran ke bagian keuangan serta memasukkannya ke dalam pencatatan persediaan bahan setengah jadi. Sedangkan Administrasi logistick bertugas untuk menerima dan mencatat pengiriman bahan-bahan pembantu/ penolong sekaligus menandatangani nota penerimaan pengiriman bahan pembantu/ penolong sebagai bukti kirim dan alat untuk penagihan pembayaran ke bagian keuangan serta memasukkannya ke dalam pencatatan persediaan bahan pembantu/ penolong.

4.1.3. Proses Produksi

Kegiatan proses produksi pada Cahaya Meubel terdiri dari produksi awal yang terdiri dari persiapan bahan-bahan, pemotongan, proses perakitan sampai proses pengamplasan dalam proses produksi ini membutuhkan suatu ketelitian dan kecamatan sehingga hasil produksi dapat terjaga dengan baik serta para *buyer* merasa puas dengan hasil produksi Cahaya Meubel.

Berikut ini akan dijabarkan tahapan secara singkat proses

produksi pada Cahaya Meubel dari bahan baku menjadi barang jadi sebagai berikut :

1. Persiapan bahan

Sebelum bahan baku disiapkan maka perlu diadakan pemesanan bahan baku yang berasal dari kayu dan harus disesuaikan dengan jenis pesanan dari buyer. Dalam proses persiapan mula-mula kualitas kayu jati di seleksi pemilihan kualitas kayu seperti menentukan kualitas hasil produksi dimana setiap model memerlukan kualitas kayu yang berbeda-beda pada tiap bagian. Hal ini dilakukan untuk lebih mengoptimalkan pemakaian bahan baku dan menghemat biaya produksi. Pembelian kayu tersebut dilakukan oleh pemimpinnya sendiri.

2. Penggergajian

Melakukan penggergajian kayu yang semula berasal dari kayu gelondongan di potong menjadi bagian balok dan papan sesuai dengan kebutuhan potongan balok dan papan tersebut diangkut ke perusahaan untuk proses lebih lanjut.

3. Pemotongan / mal

Setelah dilakukan penggergajian kemudian di lakukan pengukuran dengan pola sesuai dengan model yang telah di rencanakan. Bahan kayu kemudian di beli tanda dan dipotong sesuai dengan pola tersebut.

4. Perakitan

Setelah kayu dipotong sesuai dan ukuran kemudian komponen kayu digabungkan sehingga akan menjadi bentuk yang telah di rencanakan bagian ini dikerjakan oleh pekerja borong atau pekerja harian.

5. Pengamplasan

Setelah komponen disambung dirangkai menjadi produk, tahap selanjutnya adalah tahap pengalusan/pangamplasan dengan menggunakan amplas, dibagian ini barang tersebut diampas searah serat kayu sampai halus, terlebih pada sambungan tidak lagi terlihat dan rata. Awalan proses pengamplasan barang tersebut diampas dengan dasar amplas kasar dulu, setelah itu baru diampas halus.

6. *Controlling*

Setelah di amplas, barang tersebut di kontrol kembali oleh pekerja bagian servise, dicari bagian yang cacat atau yang tidak cocok untuk kemudian dirapikan kembali. Karena rata-rata barang yang dipesan bebas dari doreng, kadar air sedikit serasi dengan warna kayu.

7. *Finishing* dan *packing*

Setelah tahap persiapan sampai pengontrolan selesai, maka tahap selanjutnya yaitu tahap *finishing*/ tahap akhir dengan

memberikan perlengkapan/ *assesories* bila diperlukan kemudian barang tersebut di bungkus/ *packing* siap untuk di kirim.

4.2. Penyajian Data Responden

4.2.1. Jenis Kelamin

Penyajian data mengenai identitas jenis kelamin responden di sini adalah untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri para responden. Berikut ini adalah tabel identitas jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) |
|---------------|----------------|
| Perempuan | 31 |
| Laki-laki | 33 |
| Jumlah | 64 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tenaga kerja perempuan dan laki-laki perbedaannya jumlahnya sedikit. Tenaga kerja laki-laki biasa kerja sebagai tukang kayu, tukang ukir dan operator mesin, sementara tenaga kerja wanita bekerja sebagai tenaga amplas dan packing.

4.2.2. Usia Responden

Data responden berdasarkan usianya dapat disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Usia Responden

| Usia | Jumlah (Orang) |
|----------------------|----------------|
| Kurang dari 20 tahun | 11 |
| 20 – 30 tahun | 21 |
| 30-40 tahun | 22 |
| 40 tahun ke atas | 10 |
| Jumlah | 64 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan data dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa berdasarkan umur karyawan UD. Arsita Jati kebanyakan berusia 30-40 tahun. Mereka merupakan karyawan yang profesional dan berpengalaman dan sudah mengikuti banyak pelatihan. Pada umur tersebut kebanyakan masyarakat sudah berkeluarga dan fokus pada pekerjaan atau dapat dikatakan umur produktif. Satu orang yang berusia kurang dari 20 tahun, diperbantukan sebagai tukang amplas. Yang berusia 20-30 tahun kebanyakan karyawan yang masih baru. Yang berusia 40 tahun keatas banyak karyawan yang loyal terhadap perusahaan dan mereka inilah yang membantu karyawan baru bila ada kesulitan.

4.2.3. Pendidikan Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan tingkat pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

| Pendidikan | Jumlah (Orang) |
|------------|----------------|
| SD | 20 |
| SLTP | 30 |
| SLTA | 11 |
| Sarjana | 3 |
| Total | 64 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Ditunjukkan pada tabel 4.3 bahwa karyawan UD. Arsita Jati sebagian besar berpendidikan SLTP sebanyak 30 orang. Para pekerja di industry meubel, kebanyakan berpendidikan rendah. Hal ini dikarenakan pendidikan bukan syarat untuk bekerja, yang terpenting adalah kemauan kerja keras dan keahlian sesuai bidang pekerjaannya. Sementara para sarjana yang berjumlah 3 orang adalah mereka yang berada pada posisi manajemen dan staf, yang membutuhkan keahlian mencatat data dan membuat strategi demi kemajuan perusahaan.

4.2.4. Pendapatan Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan pendapatannya tiap bulan disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Pendapatan Responden

| Jabatan | Jumlah (Orang) |
|----------------------------|----------------|
| Kurang dari Rp. 1.600.000 | 39 |
| Rp. 1.600,001-Rp.2.500.000 | 20 |
| Rp.2.500.001-Rp.4.000.000 | 4 |
| Lebih dari Rp. 4.000.000 | 1 |
| Total | 64 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Ditunjukkan pada tabel 4.4 bahwa yang berpendapatan kurang dari Rp. 2.000,000, merupakan karyawan UD. Arsita Jati yang diperbantukan tenaganya untuk tukang amplas dan serabutan yang belum professional. Banyak juga karyawan UD. Arsita Jati berpendapatan antara Rp.2.000.000-Rp.3.000.000, sebagian besar mereka adalah tukang kayu, dan juga tenaga lain yang giat bekerja dan seringkali kerja lembur.

4.3. Deskripsi Variabel

4.3.1. Jenis Kelamin

Penyajian data mengenai identitas jenis kelamin responden di sini adalah untuk member

4.4. Penyajian Data Variabel

4.4.1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau berusaha mencapai tujuan-tujuan, Kartono (2013). Data hasil kuesiner berdasarkan kepemimpinan disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Data Pernyataan Responden Berdasarkan Kepemimpinan

| Item | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) | Mean |
|-------------------------------|---------|--------|-------|-------|--------|------|
| X _{1.1} . Sifat | 0 | 4 | 22 | 26 | 12 | 3,72 |
| X _{1.2} . Kebiasaan | 0 | 2 | 16 | 30 | 16 | 3,94 |
| X _{1.3} . Temperamen | 1 | 1 | 6 | 31 | 25 | 4,22 |
| X _{1.4} . Watak | 0 | 1 | 12 | 28 | 23 | 4,14 |
| Jumlah | 1 | 8 | 56 | 115 | 76 | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. (Lamp. 3 Hal 1).

Data di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden, sebagian besar atau ada 26 responden menyatakan setuju bila Pemimpin harus memiliki sifat yang baik sehingga menjadi contoh bagi karyawan. Ada 30 responden menyatakan setuju bila Pemimpin harus memiliki kebiasaan memberikan motivasi. Ada 31 responden menyatakan setuju Walau pemimpin memiliki temperamen tinggi, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide. Ada 28 responden menyatakan setuju bila Watak yang baik, akan membuat pemimpin memberikan perhatian kepada semua karyawan.

4.4.2. Lingkungan (X2)

Lingkungan merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja. (Agus, 2013). Data hasil kuesiner berdasarkan lingkungan disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Data Pernyataan Responden Berdasarkan Lingkungan

| Item | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) | Mean |
|-------------------------------------|---------|--------|-------|-------|--------|------|
| X _{2.1} . Penerangan | 3 | 9 | 16 | 20 | 16 | 3,58 |
| X _{2.2} . Suhu Udara | 1 | 3 | 16 | 25 | 19 | 3,91 |
| X _{2.3} . Suara Bising | 0 | 2 | 15 | 25 | 22 | 4,05 |
| X _{2.4} . Penggunaan warna | 1 | 2 | 17 | 27 | 17 | 3,89 |
| X _{2.5} . Suara Bising | 0 | 1 | 12 | 28 | 23 | 4,14 |
| X _{2.6} . Penggunaan warna | 3 | 6 | 15 | 18 | 22 | 3,78 |
| Jumlah | 8 | 23 | 91 | 143 | 119 | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. (Lamp. 3 Hal 4).

Data di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden, sebagian besar atau ada 20 responden menyatakan setuju bila Di UD Arsita Jati penerangannya baik. Ada 25 responden menyatakan setuju bila Suhu udara di UD Arsita Jati lumayan sejuk. Ada 25 responden menyatakan setuju bila Tidak ada suara yang terlalu bising di UD Arsita Jati. Ada 27 responden menyatakan setuju bila Penggunaan warna di UD Arsita Jati, selalu diperhatikan manajemen. Ada 28 responden menyatakan setuju bila Ruang gerak atau posisi kerja di UD Arsita Jati cukup nyaman.. Ada 22 responden menyatakan sangat setuju bila Di UD Arsita Jati karyawan mendapatkan keamanan dalam bekerja..

4.4.3. Motivasi (X3)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Veithzal Rivai (2015). Data hasil kuesiner berdasarkan motivasi disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Data Pernyataan Responden Berdasarkan Motivasi

| Item | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) | Mean |
|--|---------|--------|-------|-------|--------|------|
| X ₃ .1. Kebutuhan Berprestasi | 1 | 3 | 16 | 29 | 15 | 3,84 |
| X ₃ .2. Kebutuhan Kekuasaan | 0 | 1 | 12 | 28 | 23 | 4,14 |
| X ₃ .3. Kebutuhan Afiliasi | 0 | 3 | 13 | 32 | 16 | 3,95 |
| Jumlah | 1 | 7 | 41 | 89 | 54 | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. (Lamp. 3 Hal 5).

Data di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden, sebagian besar atau ada 29 responden menyatakan setuju bila karyawan merasa semangat bekerja, karena adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Ada 28 responden menyatakan setuju bila karyawan bekerja karena dapat mengembangkan diri, melalui banyak teman di perusahaan. Ada 32 responden menyatakan setuju bila termotivasi kerja di UD Arsita Jati karena memiliki jenjang karir yang bisa naik..

4.4.4. Kompensasi (X4)

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan, (Dessler, 2012). Data hasil kuesiner berdasarkan kompensasi disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Data Pernyataan Responden Berdasarkan Kompensasi

| Item | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) | Mean |
|----------------------------------|---------|--------|-------|-------|--------|------|
| X _{4.1} . Gaji dan Upah | 1 | 3 | 16 | 25 | 19 | 3,91 |
| X _{4.2} . Insentif | 0 | 6 | 23 | 25 | 10 | 3,61 |
| X _{4.3} . Tunjangan | 1 | 1 | 6 | 31 | 25 | 4,22 |
| X _{4.4} . Fasilitas | 1 | 3 | 16 | 29 | 15 | 3,84 |
| Jumlah | 3 | 13 | 61 | 110 | 69 | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. (Lamp. 3 Hal 1).

Data di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden, sebagian besar atau ada 25 responden menyatakan setuju bila karyawan mendapat gaji/ upah yang cukup dari UD Arsita Jati.. Ada 25 responden menyatakan setuju bila karyawan mendapat insentif dari UD Arsita Jati, bila disiplin. Ada 31 responden menyatakan setuju bila karyawan mendapat tunjangan dari UD Arsita terutama saat mau hari raya. Ada 29 responden menyatakan setuju bila karyawan merasa di CV Abad Jepara ada fasilitas yang cukup dalam pemberian kompensasi.

4.4.5. Disiplin Kerja (Y)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2013)..

Data hasil kuesiner berdasarkan Disiplin Kerja disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Data Pernyataan Responden Berdasarkan Disiplin Kerja

| Item | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) | Mean |
|---------------------------|---------|--------|-------|-------|--------|------|
| Y.1. Tujuan dan Kemampuan | 0 | 3 | 18 | 32 | 11 | 3,80 |
| Y.2. Teladan | 0 | 1 | 12 | 28 | 23 | 4,14 |
| Y.3. Balas Jasa | 1 | 2 | 16 | 31 | 14 | 3,86 |
| Y.4. Keadilan | 0 | 4 | 23 | 27 | 10 | 3,67 |
| Y.5. Ketegasan | 0 | 2 | 12 | 34 | 16 | 4,00 |
| Jumlah | 1 | 12 | 81 | 152 | 74 | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. (Lamp. 3 Hal 7).

Data di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden, sebagian besar atau ada 32 responden menyatakan setuju bila karyawan memiliki tujuan dan kemampuan untuk disiplin terhadap aturan di UD Arsita Jati.. Ada 28 responden menyatakan setuju bila karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma di UD Arsita Jati, karena telah meneladani pemimpin yang disiplin. Ada 31 responden menyatakan setuju bila karyawan selalu menunjukkan kesungguhan hati, untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib yang ada di UD Arsita Jati sebagai bentuk balas jasa karena mendapat gaji yang cukup. Ada 27 responden menyatakan setuju bila karyawan merasa di CV Abad Jepara memiliki keadilan karena menindak orang yang tidak disiplin. Ada 34 responden menyatakan setuju bila Manajemen CV Abad Jepara telah bersikap tegas untuk menertibkan karyawan yang tidak disiplin

4.5. ANALISIS DATA

4.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. Nilai r tabel pada $N = 64$ dan $\alpha 5\% = 0,2423$. Hasil uji validitas data kuesioner untuk disajikan pada tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kategori |
|------------------------|------------|--------------|-------------|----------|
| Kepemimpinan (X_1) | X11 | 0,594 | 0,2423 | Valid |
| | X12 | 0,750 | 0,2423 | Valid |
| | X13 | 0,581 | 0,2423 | Valid |
| | X14 | 0,670 | 0,2423 | Valid |
| Lingkungan (X_2) | X21 | 0,495 | 0,2423 | Valid |
| | X22 | 0,457 | 0,2423 | Valid |
| | X23 | 0,583 | 0,2423 | Valid |
| | X24 | 0,473 | 0,2423 | Valid |
| | X25 | 0,357 | 0,2423 | Valid |
| | X26 | 0,345 | 0,2423 | Valid |
| Motivasi (X_3) | X31 | 0,623 | 0,2423 | Valid |
| | X32 | 0,447 | 0,2423 | Valid |
| | X33 | 0,719 | 0,2423 | Valid |
| Kompensasi (X_4) | X41 | 0,423 | 0,2423 | Valid |
| | X42 | 0,547 | 0,2423 | Valid |
| | X43 | 0,419 | 0,2423 | Valid |
| | X44 | 0,342 | 0,2423 | Valid |
| Disiplin Kerja (Y) | Y1 | 0,812 | 0,2423 | Valid |
| | Y2 | 0,400 | 0,2423 | Valid |
| | Y3 | 0,774 | 0,2423 | Valid |
| | Y4 | 0,732 | 0,2423 | Valid |
| | Y5 | 0,576 | 0,2423 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$. Hasil perhitungan reliabilitas disajikan pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11.
Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach alpha</i> | Standar Uji | Keterangan |
|------------------------|-----------------------|-------------|------------|
| Kepemimpinan (X_1) | 0,624 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan (X_2) | 0,865 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (X_3) | 0,765 | 0,60 | Reliabel |
| Kompensasi (X_4) | 0,665 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (Y) | 0,738 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dari hasil Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel atau andal.

4.5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari problem ini apabila memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau sama dengan VIF kurang dari 10.

Tabel 4.12.
Uji VIF

| Model | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | | | | |
| Kepemimpinan | .806 | .294 | .150 | .285 | 3.508 |
| Lingkungan | .713 | .299 | .153 | .468 | 2.135 |
| Motivasi | .645 | .235 | .198 | .387 | 2.663 |
| Kompensasi | .820 | .494 | .264 | .367 | 2.723 |

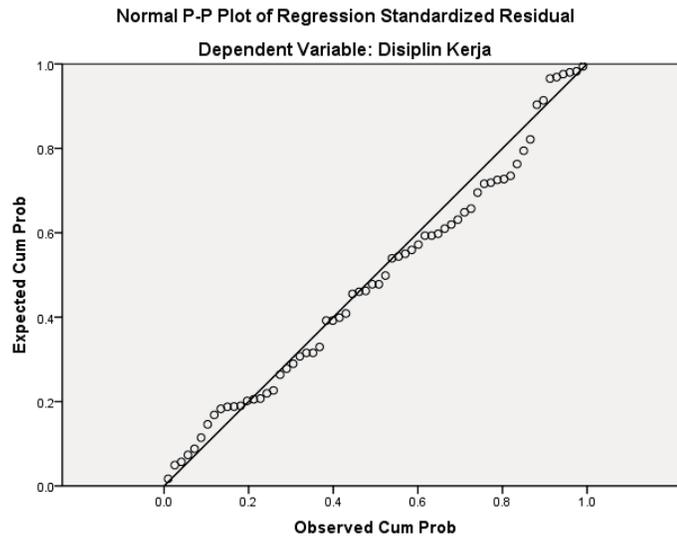
Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Bahwa semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10. berdasarkan angka-angka ini dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini lolos dari problem multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2014). Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

histogram menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil pengujiannya.



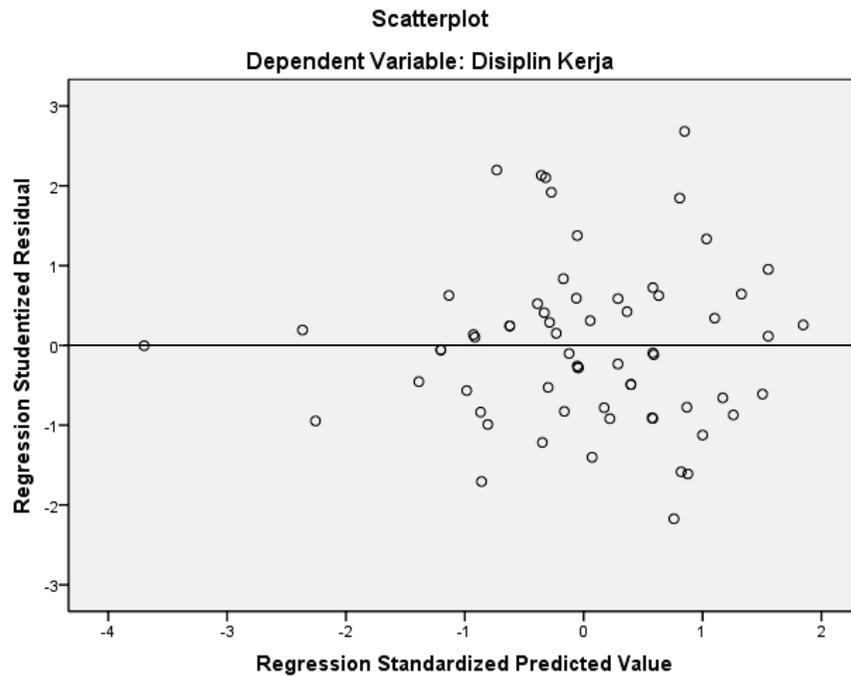
Gambar 4.2. Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 18

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa pola data mengikuti garis diagonal sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat diagram *scatterplot* yaitu apabila data membentuk suatu pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas yang serius. Sedangkan model regresi bebas heteroskedastisitas apabila pola pada scatter plot tidak teratur atau menyebar di atas dan di bawah nilai nol. Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas.



Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 18.0

4.5.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan, Lingkungan, motivasi dan Kompensasi secara bersamaan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Hasil perhitungan koefisien regresi dengan SPSS 18, dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13.
Hasil Regresi berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.737 | .883 | | 3.098 | .003 |
| Kepemimpinan | .260 | .098 | .281 | 2.647 | .010 |
| Lingkungan | .329 | .122 | .223 | 2.693 | .009 |
| Motivasi | .239 | .187 | .276 | 2.289 | .000 |
| Kompensasi | .419 | .086 | .458 | 3.890 | .000 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Melihat nilai-nilai pada tabel 4.7, persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 2,737 + 0,260X_1 + 0,329X_2 + 0,239X_3 + 0,419X_3 + e$$

Diketahui:

0,260 = koefisien regresi Kepemimpinan

0,329 = koefisien regresi Lingkungan

0,239 = koefisien regresi Motivasi

0,419 = koefisien regresi Kompensasi

Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati (Y), dapat diinterpretasikan bahwa

semakin baik Kepemimpinan, akan mengakibatkan karyawan UD. Arsita Jati semakin baik disiplinnya.

2. Variabel Lingkungan (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati (Y), dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan akan mengakibatkan semakin baik pula Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati.
3. Variabel Motivasi (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati (Y), dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi akan mengakibatkan Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati meningkat.
4. Variabel Kompensasi (X_4) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati (Y), dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompensasi akan mengakibatkan Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati meningkat.

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang positif, berarti setiap ada perubahan kenaikan dari variabel independen akan mempengaruhi kenaikan variabel dependen.

4.5.4. Uji Hipotesis F

Uji hipotesis F digunakan untuk pengujian terhadap pengaruh variabel Kepemimpinan, Lingkungan, motivasi dan Kompensasi, secara bersama-sama

terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Nilai F hitung dari hasil pengolahan data dengan SPSS 18 dapat disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14. Uji F

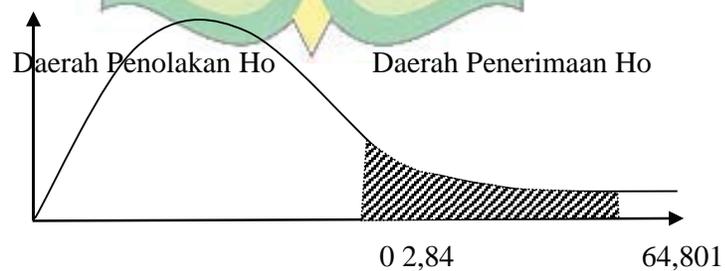
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 422.209 | 3 | 140.736 | 64.801 | .000 ^a |
| Residual | 132.162 | 74 | 1.646 | | |
| Total | 554.372 | 77 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, motivasi, Lingkungan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

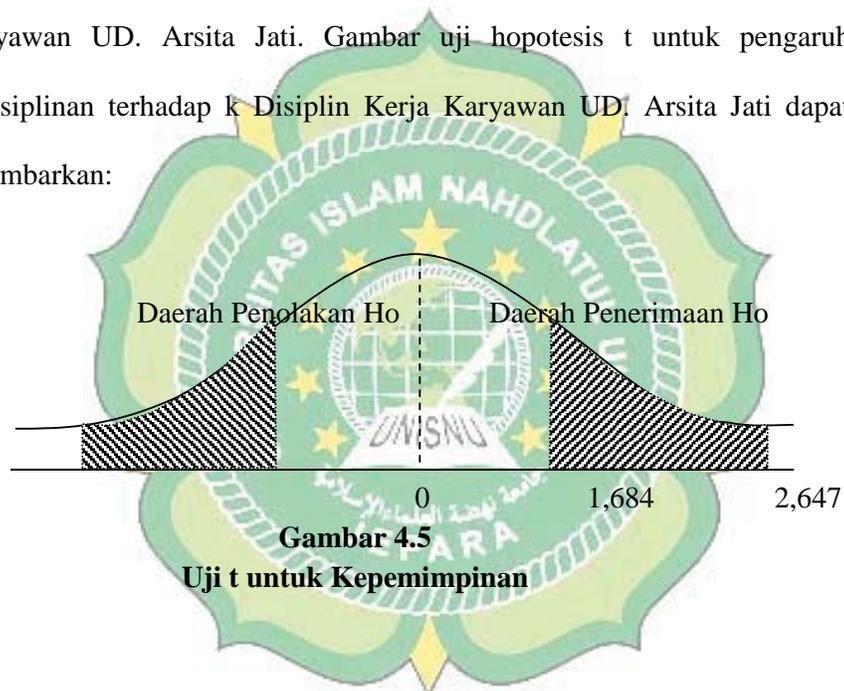
Nilai F_{hitung} dari tabel ANOVA diketahui sebesar 64,801. Dengan $df = 64 - 4 - 1 = 59$, $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,84$. Dalam analisis ini berarti nilai $F_{hitung} (24,217) > F_{tabel} (2,84)$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan, Lingkungan, motivasi dan Kompensasi, secara bersama-sama terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Untuk gambar uji hipotesis F dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4
Uji Hipotesis F

4.5.5. Pengujian Hipotesis Uji t

1. Uji t untuk pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Dengan memperhatikan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,647$. Dengan sampel (n) = 64 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 64 - 4 - 1 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,684. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,647 > t_{tabel}$ (1,684) dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh kedisiplinan terhadap k Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati dapat digambarkan:



Gambar 4.5
Uji t untuk Kepemimpinan

Pada Gambar 4.5 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati.

2. Uji t untuk pengaruh lingkungan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Dengan memperhatikan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,693$. Dengan sampel (n) = 64 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 64 - 4 - 1 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,684. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,693 > t_{tabel}$ (1,684) dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh lingkungan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati dapat dilihat pada Gambar 4.5.



Dari Gambar 4.6 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati.

3. Uji t untuk pengaruh motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Dengan memperhatikan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai

$t_{hitung} = 4,890$. Dengan sampel (n) = 64 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 64 - 4 - 1 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,684. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,989 > t_{tabel}$ (1,684) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati dapat ditunjukkan pada Gambar 4.6.

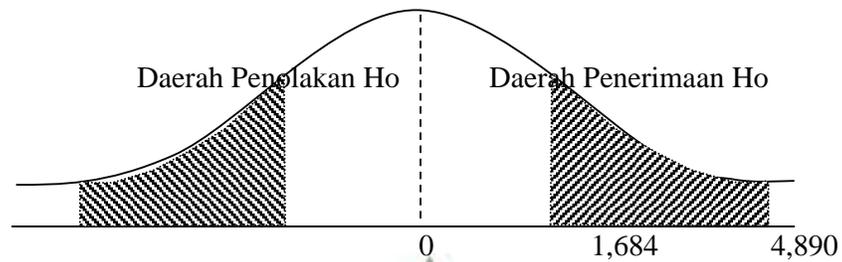


Gambar 4.7
Uji t untuk Motivasi

Gambar 4.7 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati.

4. Uji t untuk pengaruh kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Dengan memperhatikan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 3,890$. Dengan sampel (n) = 64 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 64 - 4 - 1 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,684. Jadi nilai $t_{hitung} = 3,890 > t_{tabel}$ (1,684) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan

signifikan antara variabel kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Gambar uji hopotesis t untuk pengaruh kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati dapat ditunjukkan pada Gambar 4.6.



Gambar 4.8
Uji t untuk Kompensasi

Gambar 4.8 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati.

4.5.6. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel Kepemimpinan, Lingkungan, motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati. Nilai *R Square* terdapat pada Model Summary dari hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15**Model summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .873 ^a | .762 | .752 | 1.336 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dengan melihat Tabel 4.10 diketahui nilai koefisien determinasi adalah (r^2) = $0,752 \times 100\% = 75,2\%$, hal ini bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan, motivasi dan Kompensasi mempengaruhi perubahan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati sebesar 75,2%, sedangkan perubahan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kepuasan kerja, iklim organisasi dan fasilitas.

4.6. PEMBAHASAN

4.6.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Ditunjukkan uji t untuk Kepemimpinan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,647$. dengan sampel (n) = 64 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 64 - 4 - 1 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,684. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,647 > t_{tabel} (1,684)$ dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati.

Penelitian (Maria, 2016) menunjukkan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja. Pengujian membuktikan bahwa gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sementara penelitian (Jinefry, 2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Akan tetapi secara parsial didapat variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel otoriter berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan variabel gaya kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Sebagian besar atau ada 26 responden menyatakan setuju bila Pemimpin harus memiliki sifat yang baik sehingga menjadi contoh bagi karyawan. Ada 30 responden menyatakan setuju bila Pemimpin harus memiliki kebiasaan memberikan motivasi. Ada 31 responden menyatakan setuju Walau pemimpin memiliki tempramen tinggi, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide. Ada 28 responden menyatakan setuju bila Watak yang baik, akan membuat pemimpin memberikan perhatian kepada semua karyawan.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja

Ditunjukkan uji t untuk lingkungan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,693$. Dengan sampel (n) = 64 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 64 - 4 - 1 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,684. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,693 > t_{tabel} (1,684)$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati.

Hasil penelitian (Tri, 2016) variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sementara penelitian (Deski dkk, 2018) menyatakan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Sebagian besar atau ada 20 responden menyatakan setuju bila Di UD Arsita Jati penerangannya baik. Ada 25 responden menyatakan setuju bila Suhu udara di UD Arsita Jati lumayan sejuk. Ada 25 responden menyatakan setuju bila Tidak ada suara yang terlalu bising di UD Arsita Jati. Ada 27 responden menyatakan setuju bila Penggunaan warna di UD Arsita Jati, selalu diperhatikan manajemen. Ada 28 responden menyatakan setuju bila Ruang gerak atau posisi kerja di UD Arsita Jati cukup nyaman.. Ada 22 responden menyatakan sangat setuju bila Di UD Arsita Jati karyawan mendapatkan keamanan dalam bekerja.

4.6.3. Pengaruh motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Ditunjukkan uji t untuk motivasi bahwa nilai $t_{hitung} = 4,890$. Dengan sampel (n) = 64 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 64 - 4 - 1 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,684. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,989 > t_{tabel} (1,684)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati.

Hasil penelitian (Tri, 2016) menunjukkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian (Deny, 2017) juga

menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Sebagian besar atau ada 29 responden menyatakan setuju bila karyawan merasa semangat bekerja, karena adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Ada 28 responden menyatakan setuju bila karyawan bekerja karena dapat mengembangkan diri, melalui banyak teman di perusahaan. Ada 32 responden menyatakan setuju bila termotivasi kerja di UD Arsita Jati karena memiliki jenjang karir yang bisa naik.

4.6.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Ditunjukkan uji t untuk kompensasi bahwa nilai $t_{hitung} = 4,890$. Dengan sampel (n) = 64 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 64 - 4 - 1 = 59$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,684. Jadi nilai $t_{hitung} = 3,890 > t_{tabel}$ (1,684) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati.

Penelitian (Deski dkk, 2018) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian (Maria, 2016) juga menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sebagian besar atau ada 25 responden menyatakan setuju bila karyawan mendapat gaji/ upah yang cukup dari UD Arsita Jati.. Ada 25 responden

menyatakan setuju bila karyawan mendapat insentif dari UD Arsita Jati, bila disiplin. Ada 31 responden menyatakan setuju bila karyawan mendapat tunjangan dari UD Arsita terutama saat mau hari raya. Ada 29 responden menyatakan setuju bila karyawan merasa di CV Abad Jepara ada fasilitas yang cukup dalam pemberian kompensasi.

4.6.5. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Uji F_{hitung} dari tabel ANOVA diketahui sebesar 64,801. Dengan $df = 4 - 1 = 3$, $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,84$. Dalam analisis ini berarti nilai F_{hitung} ($64,801$) $> F_{tabel}$ ($2,84$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis satu (H) yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan, motivasi dan Kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan UD. Arsita Jati diterima.

Penelitian Tri (2016) juga menyatakan secara simultan motivasi dan lingkungan terhadap disiplin kerja. Kedisiplinan mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang sudah ditargetkannya. Penegakan kedisiplinan harus dilakukan oleh seorang pimpinan. Seorang pemimpin merupakan orang yang sudah ahli dan menguasai semua bidang yang dikuasai dalam mempengaruhi seorang karyawan. Seorang pemimpin ketika tidak punya power dalam usaha tersebut maka karyawan atau pegawainya akan menganggap remeh pada pimpinan. Hal ini akan menciptakan penegakan aturan-aturan yang sudah dibuat dalam perusahaan, akan tidak dipatuhi yang membuat kedisiplinan karyawan akan berkurang. Pemimpin tidak hanya mencapai tujuan

saja, tetapi juga harus memperbaiki proses yang dilakukan dalam intern perusahaan mengenai kedisiplinan yang menjadi pokok penting yang akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melakukan suatu usaha.

Agnes dkk (2016) juga menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variable kepemimpinan, kompensasi dan komitmen terhadap kedisiplinan kerja karyawan

Sebagian besar atau ada 32 responden menyatakan setuju bila karyawan memiliki tujuan dan kemampuan untuk disiplin terhadap aturan di UD Arsita Jati.. Ada 28 responden menyatakan setuju bila karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma di UD Arsita Jati, karena telah meneladani pemimpin yang disiplin. Ada 31 responden menyatakan setuju bila karyawan selalu menunjukkan kesungguhan hati, untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib yang ada di UD Arsita Jati sebagai bentuk balas jasa karena mendapat gaji yang cukup. Ada 27 responden menyatakan setuju bila karyawan merasa di CV Abad Jepara memiliki keadilan karena menindak orang yang tidak disiplin. Ada 34 responden menyatakan setuju bila Manajemen CV Abad Jepara telah bersikap tegas untuk menertibkan karyawan yang tidak disiplin.