

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Profile Folkafe *Coffee & Stories***

Sejak tahun 2018 Folkafe Coffee & Stories merupakan sebuah coffee shop yang telah berdiri di daerah Kelurahan Srandol Kulon Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Yang mana merupakan salah satu coffee shop populer di Kota Semarang, konsepnya adalah menciptakan salah satu tempat dimana orang bisa bekerja, bertemu atau sekedar hangout dan bercerita satu sama lain. Dengan semangat satu sama lain Folkafe e Coffee & Stories juga memiliki live showroom furnka living yang mengerjakan interior dan furniture. Pengunjung pada coffee shop ini secara tidak langsung mencoba furniture melalui meja dan kursi yang tersedia oleh Folkafe Konsep furniture Folkafe e adalah scandinavian dengan pemilihan bahan kayu yang terang dan warna dominasi putih abu. Terdapat pula meja komunal dan tumbuhan hijau dalam pot-pot yang berukuran sedang yang menambah rona warna yang indah.

Menu kopi yang digunakan adalah arabica jadi lebih aman untuk lambung dan dapat dikonsumsi seluruh kalangan. Beberapa menu makanan seperti Light Meal, salad dan dessert juga tersedia. Kapasitas Folkafe e sekitar 70 orang untuk area indoor dan outdoor. Folkafe coffee & stories beroperasi pada hari Senin-Minggu pukul 07.00 sampai 00.00 WIB. Folkafe Coffee & Stories yang beralamat di Jl. Dr. Setiabudi No. 79 RT 2 RW 9. Dalam menjalankan bisnis di bidang makanan dan minuman tentunya tidak lain mempunyai beberapa fungsi unggulan sebagai salah satu citra coffee shop antara lain:

- 1) sebagai tempat menikmati makanan dan minuman;
- 2) sebagai tempat untuk santai, formal; dan
- 3) untuk bersantai ria dengan keluarga, teman ataupun pasangan.

#### **4.1.1. Visi Coffee Shop Folkafe Coffee & Stories**

##### 1) *Our product*

Produk dari folkafe akan selalu menjadi tumpuan dan karakter pembeda folkafe dengan *coffee shop* yang lain. Setiap makanan dan minuman yang dibuat disini dibuat dengan hati dan dengan kualitas terbaik. Bersama-sama kita mempertahankan kualitas, standard citarasa dan terus melakukan inovasi untuk menciptakan yang terbaik.

##### 2) *Our customers*

Dengan menerapkan *the best hospitality standard*, kita menyambut, melayani serta memahami setiap individu yang datang ke folkafe. *Its really about human connection*. Folkafe bisa menjadi tempat bernaung, jauh dari kecemasan, tempat yang nyaman untuk bekerja dan bercerita bersama bagi siapa saja. *With diversity, we respect everyone and welcome everyone.*

##### 3) *Our store*

Di folkafe kita bersama-sama berkembang menjadi pribadi yang lebih baik, kita belajar mengembangkan diri dengan passion dan melakukan setiap pekerjaan yang ada dengan hati, ditambah ada rasa ingin memiliki, kita juga bersama setiap sudut ruang yang ada disini, sehingga bagi siapapun yang masuk didalam Folkafe, merasakan kenyamanan selayaknya rumah.

#### **4.1.2. Misi Coffee Shop Folkafe Coffee & Stories**

*“To become one of the best coffee shop in Semarang City, growing to be one of the best brand in Indonesia, to inspire people and to improve people lives.”*

#### **4.1.3. Hospitality Standard**

##### 1. Antisipasi

*“Kita menyambut, mengamati dan memahami setiap kebutuhan customer.”*

Artinya kita merespon kebutuhan *customer* tersebut dengan ketepatan dan kecepatan menghargai waktu *customer* yang berharga dengan solusi yang ramah tepat dan cepat.

##### 2. Interaksi

Interaksi pertama *customer* adalah momen saat *customer* memesan di kasir. Interaksi pertama tersebut yang akan menjadi pembentukan impresi *customer* kepada folkafe. Kita ciptakan impresi terbaik kepada setiap *customer* yang datang dengan senyuman, suara dan gesture yang ramah serta penyampaian kata yang jelas.

##### 3. Personalisasi

Membuat setiap produk sesuai dengan apa yang *customer* inginkan dengan kualitas dan rasa yang *customer* harapkan. Dimulai dengan menerapkan resep yang standar kemudian kita personalisasi sesuai dengan kebutuhan *customer*.

#### **4.1.4. Struktur Organisasi**

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, coffee shop dipimpin atau diatasi dengan pemilik cafe atau CEO yang secara langsung bertanggung jawab atas pembuatan keputusan manajerial yang paling tinggi, termasuk manajemen hubungan pelanggan, yaitu pemantauan menyeluruh seluruh aktivitas dengan klien melalui sistem terintegrasi. Mereka juga bertanggung jawab pengambil keputusan utama dalam manajemen perusahaan. Maka CEO tersebut dibantu oleh beberapa bawahannya yang diantaranya

Manajer sebagai pimpinan dalam organisasi tersebut, Admin, Kitchen, Waiters dan Barista. Susunan organisasi di Coffee Shop Folkafe e Coffee & Stories saat ini adalah sebagai berikut:

1. CEO

Bertanggung jawab atas kestabilan perusahaan yang dipimpinnya.

2. Manajer

- a. Mengarahkan usaha yang bertujuan membantu organisasi dalam mencapai sasarannya.
- b. Mengelola pekerjaan manajer yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.

3. Head Bar

Mengawasi dan melatih kinerja operasional serta bertanggung jawab untuk melakukan pelatihan harian kepada tim bawahannya, mencakup semua aspek layanan minuman dan memastikan bahwa semua anggota tim minuman bekerja sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Barista dan waiters

- a. Bertanggung jawab meracik kopi dan merawat alat pengolahan biji kopi serta berkomunikasi dengan pelanggan.
- b. Melayani pelanggan di restoran atau cafe.

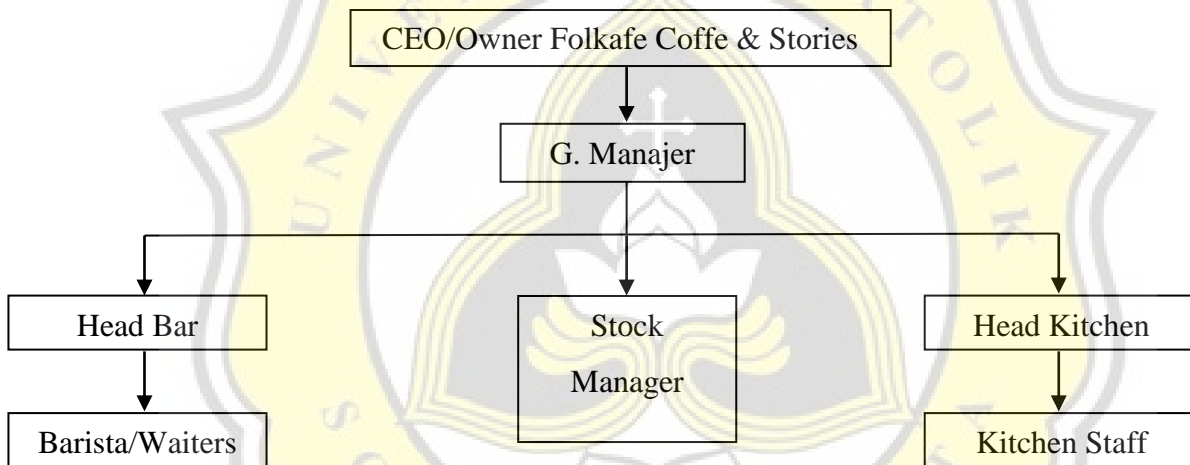
5. Head Kitchen

- a. Merencanakan menu
- b. Memastikan kualitas makanan baik dan harga yang sesuai.

- c. Mengelola penyimpanan
- d. Memesan makanan bahan suplier
- e. Mengelola budget dan laporan keuangan yang akurat
- f. Mengelola prosedur kebersihan dan kesehatan
- g. Mengorganisir staff dan
- h. Merekrut, melatih serta mengembangkan staff.

6. Kitchen Staff

Memasak makanan sesuai dengan intruksi resep yang telah ditetapkan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi *Coffee shop* Folkafe Coffee & Stories

**4.2. Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan kuesioner yang penulis bagikan secara online melalui media sosial google formulir kepada responden, diketahui beberapa data seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja yang ada dalam Folkafe Coffee & Stories. Berikut data responden tersebut:

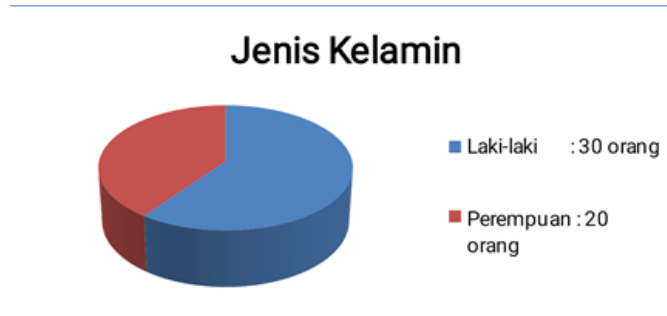
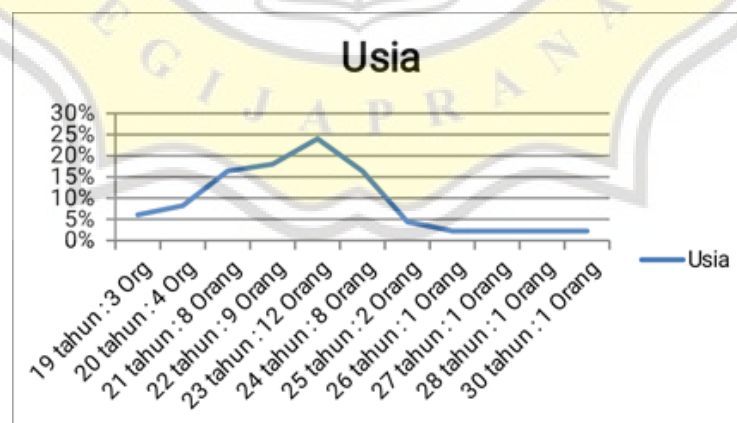


Diagram 4.1 Sumber data diolah SPSS oleh peneliti (2022)

Grafik hasil kuisioner menunjukkan bahwa sebagian orang yang bekerja di Folkafe Coffee & Stories adalah laki-laki dengan jumlah 30 orang dengan presentase 60%, sisanya yaitu perempuan dengan jumlah 20 orang atau dengan presentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada Folkafe Coffee & Stories. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:



Grafik 4.2 Sumber data diolah SPSS oleh peneliti (2022)

Grafik hasil kuisisioner menunjukkan bahwa rentang usia responden adalah dari usia 19 tahun sampai dengan umur 30 tahun. Responden yang pertama yaitu dari umur 19 tahun sebanyak 3 orang. Kemudian umur 20 tahun sebanyak 4 orang. Usia 21 tahun ada 8 orang. Usia 22 tahun sebanyak 9 orang. Posisi paling banyak orangnya atau terbanyak yaitu di usia 23 tahun ada 12 orang. Selanjutnya yaitu umur 24 tahun sebanyak 8 orang. Usia 25 tahun ada 2 orang. Sedangkan sisanya yaitu kisaran 26-30 tahun masing-masing 1 orang responden. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada di usia 30 tahun kebawah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Folkafe Coffee & Stories sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

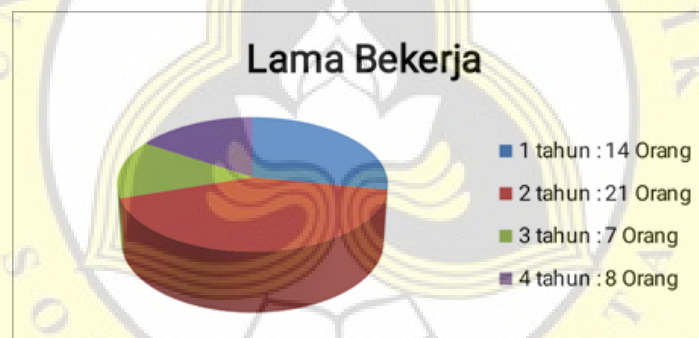


Diagram 4.2 Sumber data diolah SPSS oleh peneliti (2022)

Grafik hasil kuisisioner menunjukkan bahwa sebagian besar yang bekerja di Folkafe Coffee & Stories kebanyakan memiliki lama bekerja selama 2 tahun. Dengan presentase masing-masing lama bekerja selama 1 tahun sebanyak 14 orang. Lama bekerja selama 2 tahun sebanyak 21 orang. Lama bekerja selama 3 tahun sebanyak 7 orang. Sedangkan sisanya yaitu bekerja selama 4 tahun dengan jumlah 8 orang.

### 4.3. Analisis Data Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan Folkafe Coffee & Stories di Kota Semarang

#### 4.3.1. Uji Validitas Data

Uji validitas atau uji kesahihan digunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner yang disusun tersebut itu valid atautkah shahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi skor (nilai) tiap-tiap item dalam pertanyaan dengan skor total kuisisioner tersebut. Dalam pengertian lain uji validitas digunakan sebagai alat ukur agar bisa diukur untuk mengukur apa yang akan di ukur. Penulis menggunakan korelasi Bivariate Pearson dalam program SPSS untuk melakukan uji validitas. Penghitungan apakah instrumen atau kuesioner tersebut valid atau tidak didapat dari perbandingan r hitung dengan r tabel menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics. Pengujian menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Dasar pengambilan keputusan pengujian sebagai berikut:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.281) maka dinyatakan valid
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0.285) maka dinyatakan tidak valid

Setelah melakukan uji validitas terhadap data yang ada, didapati semua data valid sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,505	0,281	Valid
2	0,653	0,281	Valid
3	0,597	0,281	Valid
4	0,584	0,281	Valid
5	0,708	0,281	Valid
6	0,706	0,281	Valid
7	0,519	0,281	Valid
8	0,415	0,281	Valid
9	0,620	0,281	Valid
10	0,539	0,281	Valid
11	0,454	0,281	Valid
12	0,575	0,281	Valid

Sumber data Olahan oleh peneliti, 2022.



Tabel 4.1 diatas menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang merupakan variabel X1 pada penelitian ini. Terdapat 12 indikator pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang dinyatakan valid seluruhnya. Hal ini berdasarkan pada nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,281) sehingga 12 indikator pertanyaan tersebut valid.

Tabel Uji 4.2 Hasil Uji Instrumen Variabel Kedisiplinan Kerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,656	0,281	Valid
2	0,648	0,281	Valid
3	0,616	0,281	Valid
4	0,710	0,281	Valid
5	0,433	0,281	Valid
6	0,554	0,281	Valid
7	0,656	0,281	Valid
8	0,632	0,281	Valid
9	0,632	0,281	Valid
10	0,738	0,281	Valid

Sumber data diolah SPSS oleh peneliti (2022)

Tabel 4.2 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap disiplin kerja selaku variabel Y dalam penelitian ini. terdapat 10 indikator pertanyaan pada variabel kedisiplinan kerja dan indikator-indikator pertanyaan ini dinyatakan valid seluruhnya. Hal ini berdasarkan pada  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,281) sehingga 10 indikator pertanyaan ini valid.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Penulis menggunakan rumus cronbach Alpha untuk melakukan pengujian reliabilitas instrumen karena istrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Pengujian dilakukan menggunakan cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dimana suatu variabel dinyatakan reliabel ketika  $\alpha > 0,600$ . Uji realibilitas menunjukkan bahwa seluruh data reliabel, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X 1	0,808	0,600	Reliabel
Y	0,830	0,600	Reliabel

Sumber data diolah SPSS oleh peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan di variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan kedisiplinan kerja memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,600$  yang berarti semua item pernyataan adalah reliabel.

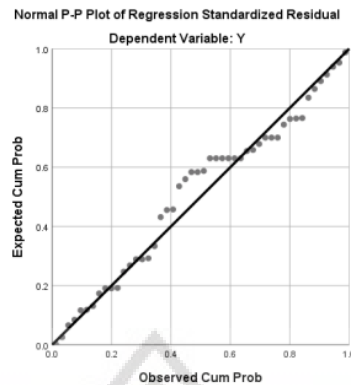
#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik terdiri dari 2 tahap yaitu uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Jika data penelitian telah memenuhi setiap syarat dalam uji tersebut maka dapat dilanjutkan dengan melihat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan Folkafe Coffee & Stories.

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika uji normalitas tidak dilakukan, maka uji statistik menjadi tidak valid terutama untuk sebuah penelitian yang memiliki sampel kecil. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan grafik p plot berdasarkan dengan hasil uji normal P-Plot, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal yang menandakan normalitas data, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

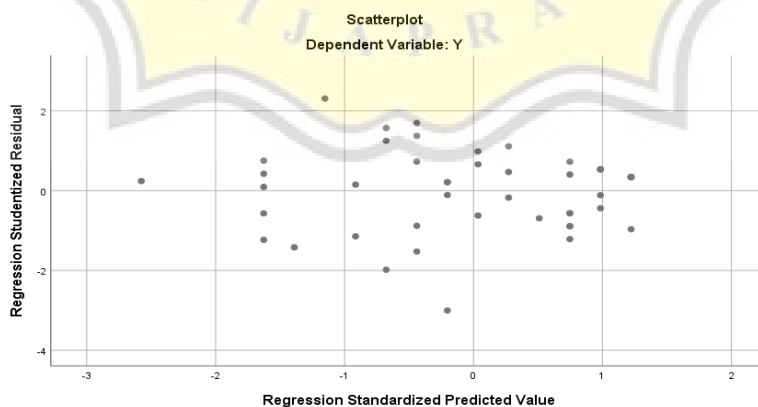
Grafik 4.4 Uji Normalitas P-Plot



Sumber data diolah SPSS oleh peneliti (2022)

#### 4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varians bersifat tidak konstan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan oleh penulis, menyatakan bahwa tidak ada pola jelas terbentuk. Serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dapat di simpulkan bahwa dapat data responden penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Grafik 4.5 Uji Heteroskedastisitas

#### 4.4.3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana dengan SPSS versi 25. Analisis regresi linear sederhana merupakan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Regresi linear sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal. Regresi linear sederhana hanya memiliki satu peubah yang dihubungkan dengan satu peubah tidak bebas. Bentuk umum dari persamaan regresi linear untuk populasi adalah:

$$Y = a + b X$$

Dimana:

Y = Disiplin Kerja

X = Gaya Kepemimpinan partisipatif

a = Konstanta

b = Parameter koefisien regresi variabel bebas.

e = Faktor Kesalahan

Pada perhitungan analisis regresi semua datadiolah dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS versi 25.0 *for windows*. Adapun hasil analisis yang diperoleh dari aplikasi pengolahan data SPSS yaitu sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah kemampuan individual untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan sebuah kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan dari organisasi tersebut. Berikut hasil analisis data gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan Coffee Shop Folkafe Coffee & Stories di Semarang. Hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.008	4.687		2.135	.038
	X	.603	.109	.633	5.540	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah SPSS oleh peneliti (2022)

Hasil model regresi pada tabel 4.4. menunjukkan hubungan dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan partisipatif terhadap variabel dependen yaitu kedisiplinan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan fungsi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.603 X_1 + e$$

Berikut adalah penjabaran dari analisis rumus diatas, sebagai berikut:

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 10.008 artinya bahwa kedisiplinan kinerja karyawan sebesar 10.008 jika gaya kepemimpinan partisipatif nilainya 0.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan partisipatif ( $B_1$ ) adalah 0.603 yang berarti arahnya positif bahwa untuk setiap kenaikan unit gaya kepemimpinan partisipatif, kedisiplinan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.603.

#### 4.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi Kevin, Marlinah (2019). Dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) yang terdapat ditabel model summary hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.387	3.144	1.923

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah SPSS oleh peneliti, 2022.

$$t-1 = 50 - 1 = 49, DW = 1.923, DL = 1.4982, DU = 1.5813, 4-DU = 2,4187$$

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari uji autokorelasi dengan melibatkan DL dan DU pada tabel Durbin-Watson, jika nilai DW terletak pada  $DL < D < 4-DU$  maka tidak termasuk autokorelasi. Perhitungan yang dapat dilihat pada tabel diatas adalah nilai DW yang menunjukkan angka 1,923 yang artinya tidak terjadi autokorelasi karena nilainya berada diantara  $1.4982 < 1.923 < 2.4187$

**4.4.5. Uji Koefisien Determinasi atau Uji R Square (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat Ardian, Sopiyan (2018). Hasil output uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi atau Uji R Square (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.387	3.144

a. Predictors: (Constant), X

Sumber data diolah SPSS oleh peneliti (2022)

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh R = 0,633 dengan R<sup>2</sup> = 0,400. Nilai R merupakan hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif linear yang terbentuk, maka diperhatikan nilai koefisien determinasinya (R Square) = 0,400. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai 40,0% besarnya kedisiplinan kerja dapat dijelaskan oleh data variabel gaya kepemimpinan partisipatif. Sedangkan sisanya 60,0 %

dipengaruhi oleh informasi mengenai besarnya kedisiplinan kerja karyawan yang belum dapat dijelaskan oleh variabel bebas tersebut.

#### 4.4.6. Uji Parsial (Uji t)

Seberapa besar perbedaan variabel independen dalam variasi menjelaskan variabel dependen adalah pengertian dari uji t Sulistiyo, Rita (2011). Hipotesis diuji secara parsial pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Berikut adalah hasil dari tes ini:

1. H<sub>0</sub> ditolak misal signifikansinya < 0,05 artinya salah satu variabel bebas berdampak positif besar terhadap variabel terikat.
2. H<sub>0</sub> dapat diterima jika nilai signifikansinya > 0,05 yang menunjukkan tidak adanya dampak signifikansi negatif pada satu variabel independen dan variabel dependen. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji t  
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.008	4.687		2.135	.038
	X	.603	.109	.633	5.540	.000

c. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah SPSS oleh peneliti (2022)

Nilai uji t menunjukkan tingkat signifikansi konstanta dan variabel independen. Signifikansi variabel konstanta; sig = 0,000 < 0,05 ini menunjukkan bahwa konstanta mempengaruhi secara signifikan dalam regresi linear sederhana.

Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan disiplin kerja karyawan *Coffee Shop* Folkafe Coffee & Stories di Semarang bersifat positif (apabila semakin baik perhatian kepada gaya kepemimpinan partisipatif maka peningkatan disiplin kerja juga

akan naik atau akan semakin baik). Dengan demikian pengujian statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan disiplin kerja karyawan Folkafe Coffee & Stories di Semarang yang ditunjukkan dengan angka signifikan  $\alpha 0,00 < 0,05$  ada pada tabel model summary atau koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diatas, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya diterima.

#### 4.4.7. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara keseluruhan (simultan).

Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.351	1	303.351	30.693	.000 <sup>b</sup>
	Residual	454.629	46	9.883		
	Total	757.979	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber data diolah SPSS oleh peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.9 menjelaskan bahwa hasil uji F dilakukan dengan pedoman pada tingkat signifikansi 0,05 dengan pembilang (DF) = 1 - 1 = 1 - 1 = 0 untuk penyebut (DF2) = n - k = 50 - 1 = 49, maka nilai F hitung = 4.038 dengan taraf signifikansi 5% F tabel = , hasil uji F (Anova) membuktikan bahwa nilai F hitung 30,693 > F tabel 4.038 dengan nilai sig. sebesar 0,000 karena nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kinerja karyawan pada Folkafe Coffee & Stories.



#### 4.5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Folkafe Coffee & Stories. Guna mengetahui sejauh mana hubungan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan Folkafe Coffee & Stories, berikut ini hasil analisis deskriptif berupa penjabaran masing masing dimensi dari kedua variabel berdasarkan hasil jawaban 50 responden.

##### 4.5.1. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Variabel gaya kepemimpinan partisipatif pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan partisipatif

No	Keterangan	Jawaban				Kategori	Rata-Rata
		SS (1)	S (2)	TS (3)	STS (4)		
1	Saya merasa tertekan ketika melakukan kesalahan saat bekerja	-	2	18	30	50	3.56
		10%	32%	34%	24%	100%	
2	Saya mendapatkan reward selama 1 bulan penuh saat datang tepat waktu	1	5	22	22	50	3.6
		2%	10%	44%	44%	100%	
3	Atasan tidak memberikan bimbingan/arahan lebih lanjut ketika mengalami kesulitan dalam bekerja	5	18	14	13	50	3.74
		10%	36%	28%	26%	100%	

4	Atasan tidak pernah mengajak berbicara mengenai hal lain diluar pekerjaan	7	15	16	12	50	3.68
		14%	30%	32%	24%	100%	
5	Atasan tidak pernah mau menerima masukan apapun yang diberikan karyawan	13	17	17	3	50	3.5
		26%	34%	34%	6%	100%	
6	Perintah atasan harus selalui dilaksanakan tanpa pengecualian	3	10	18	17	50	3.6
		6%	28%	34%	32%	100%	
7	Saya selalu mengikuti rapat evaluasi setiap bulan	5	10	18	17	50	3.44
		10%	20%	36%	34%	100%	
8	Saya mendapatkan perlakuan sama dengan karyawan lain	4	10	19	17	50	3.56
		8%	20%	38%	34%	100%	
9	Saya selalu mendapatkan bantuan dari atasan saat kesulitan dalam bekerja	4	7	26	13	50	3.4
		8%	14%	52%	26%	100%	
10	Atasan sering mengawasi pada saat melakukan pekerjaan	5	13	17	15	50	3.58
		10%	26%	34%	30%	100%	
11	Saya melakukan pekerjaan sesuka hati saya tanpa memperdulikan pelanggan	9	16	12	13	50	3.58
		18%	32%	24%	26%	100%	
12	Atasan saya selalu supportive dalam memberikan	2	10	16	22	50	3.58

Kesempatan untuk berpendapat						
	4%	20%	32%	44%	100%	

Sumber data diolah dari kuisioner peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dengan frekuensi dan rata-rata paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 dengan rata-rata 3,74 yang memastikan bahwa seluruh responden dalam kuisioner adalah karyawan dari Folkafe Coffee & Stories.

Selanjutnya pernyataan dengan jawaban yang paling tinggi kedua adalah pertanyaan nomor 4 dengan 7 orang (14%) menjawab sangat setuju, 15 orang (30%) menjawab setuju, 16 orang (32%) menjawab tidak setuju dan 12 orang (24%) menjawab sangat tidak setuju. Pertanyaan nomor 3 dan 4 merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan faktor kerjasama harmonis dan kepemimpinan persuasif. Hal ini menunjukkan seluruh responden setuju bahwa jarang pernah terjadi kegiatan adanya kerjasama yang harmonis dan kepemimpinan persuasif dalam gaya kepemimpinan partisipatif yang diawali dengan saling memberikan bimbingan dan memberikan masukan kepada karyawan.

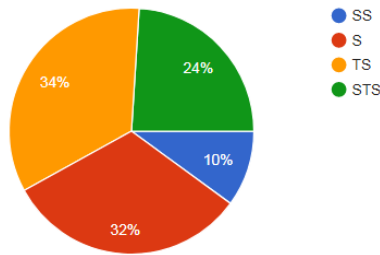
Sedangkan pertanyaan dengan rata-rata paling tinggi terdapat pada nomor 3, yang berkaitan dengan bentuk kepemimpinan dari seorang atasan dengan bawahannya. Dapat diketahui bahwa 5 responden (10%) menjawab sangat setuju, 18 responden (36%) menjawab setuju, 14 responden (28%) menjawab tidak setuju dan 13 responden (26%) menjawab sangat tidak setuju dengan pertanyaan ini yang berarti responden tersebut tidak pernah merasa diarahkan atau dibimbing selama mengalami kesulitan dalam bekerja. Disimpulkan bahwa terkait faktor ini hampir seluruh responden tidak pernah diarahkan atau tidak ada gaya kepemimpinan partisipatif dalam bekerja karena kurangnya kerjasama yang harmonis.

Melalui enam pertanyaan yang terdapat di kuisioner mengenai variabel gaya kepemimpinan partisipatif ditemukan fakta menarik terkait item pertanyaan nomor 5. Pada item pertanyaan nomor 5, 17 responden menyatakan setuju dan 17 responden juga menyatakan tidak setuju terkait item pertanyaan bahwa atasan tidak memberikan arahan atau bimbingan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja. Unikny dalam pertanyaan nomor 5 seimbang antara Setuju dan Tidak setuju yang memiliki responden 17 orang dalam masing-masing jawabannya. Hal tersebut menunjukkan seimbang pada faktor partisipasi bawahan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif. Sebuah kerjasama atau bekerja dalam sebuah perusahaan itu memerlukan sebuah usulan atau masukan. Gunanya diadakan sebuah *meeting* bersama bawahan itu untuk mengutarakan ide, saran ataupun masukan serta evaluasi menjadi lebih baik untuk kedepannya.

#### **4.5.1.1. Analisis Deskriptif Faktor Kerjasama Harmonis**

Gaya kepemimpinan partisipatif berperan sebagai variabel independen terdiri dari 6 faktor diantaranya yaitu faktor kepemimpinan persuasif, kerjasama harmonis, loyalitas bawahan dan partisipasi bawahan. Faktor pertama yang mempengaruhi gaya kepemimpinan partisipatif yaitu kerjasama harmonis. Pada kuisioner online yang penulis bagikan, terdapat 1 buah pertanyaan tentang faktor kerjasama harmonis, yaitu: “saya merasa tertekan ketika melakukan kesalahan saat bekerja”. Hasil pengukuran dari pertanyaan ini termasuk dalam kategori rendah dikarenakan seluruh responden menyatakan tidak setuju pada item pertanyaan. Berikut adalah diagram presentase jawaban responden terhadap faktor pengawasan:

Diagram 4.3 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X1

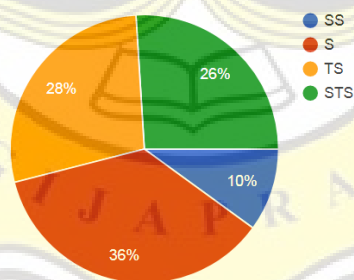


Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Selanjutnya pada bagian ini penulis memberikan satu pertanyaan yaitu berkaitan juga dengan kerjasama harmonis yaitu: “atasan tidak memberikan bimbingan/arahan lebih lanjut ketika mengalami kesulitan dalam bekerja”. Hasil pengukuran dari pertanyaan ini termasuk dalam kategori tinggi dikarenakan seluruh responden menyatakan setuju pada kedua item pertanyaan.

Berikut ini adalah diagram presentas jawaban responden terhadap faktor kerjasama harmonis diantaranya sebagai berikut:

Diagram 4.4 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X3

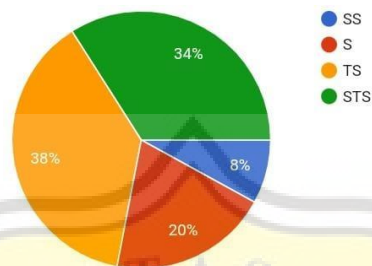


Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Selanjutnya yang berpengaruh terhadap kerjasama harmonis yaitu pada item pertanyaan: saya mendapatkan perlakuan sama dengan karyawan lain. Hasil pernyataan kuisisioner termasuk rendah karena seluruh responden kebanyakan memilih sangat tidak setuju, jadi untuk item pertanyaan ini sebagian besar karyawan ada yang diperlakukan

sama dan ada yang tidak. Jadi untuk kerjasama harmonis antara karyawan dan kepemimpinannya kurang. Berikut ini adalah hasil dari diagram presentase jawaban dari item X8 sebagai berikut:

Diagram 4.5 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X8

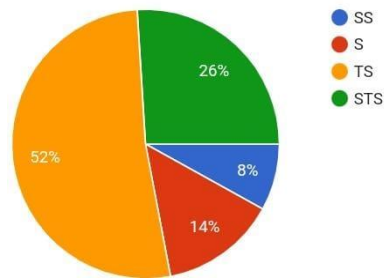


Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Selanjutnya yang mempengaruhi gaya kepemimpinan partisipatif dalam faktor kerjasama harmonis ada pada item X9 dengan pertanyaan: saya selalu mendapatkan bantuan dari atasan saat kesulitan dalam bekerja. Hasil dari jawaban kuisisioner kebanyakan menjawab Tidak Setuju dengan jumlah presentase paling tinggi 52%. Jadi untuk item pertanyaan ini gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh karena kurangnya gaya kepemimpinan partisipatif persuasif dalam kerjasama harmonis dari karyawan dan atasan saat mengalami kesulitan, itu artinya perlu di evaluasi guna untuk memperbaiki apa saja yang kurang dalam sebuah kerjasama yang harmonis.

Berikut ini adalah hasil dari diagram presentase hasil jawaban kuisisioner item X9 adalah sebagai berikut:

Diagram 4.6 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X9



Sumber berasal dari data kuisiner peneliti (2022)

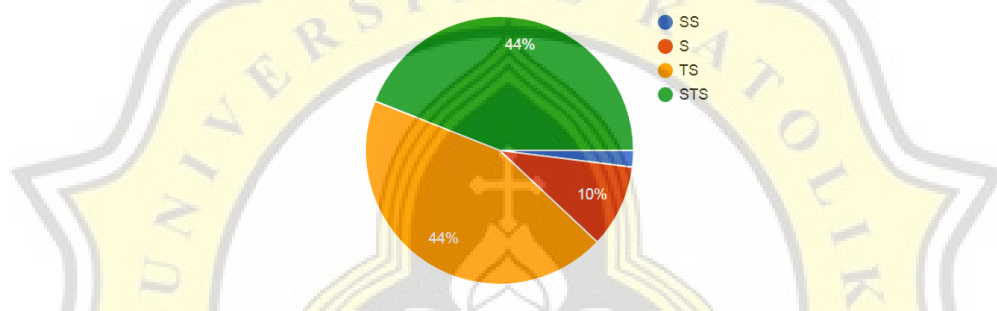
#### 4.5.1.2. Analisis Deskriptif Faktor Kepemimpinan Persuasif

Faktor kedua yang mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan persuasif. Gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan menurut Kartono (2018). Terdapat 4 buah pertanyaan dalam faktor kepemimpinan persuasif. Pada tahap yang pertama ini terdapat satu pertanyaan pada kuisiner yaitu: saya mendapatkan *reward* selama 1 bulan penuh saat datang tepat waktu. Presentase jawaban tertinggi ada pada opsi jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju yang mana sebanyak 44% berjumlah 22 orang. *Reward* merupakan bentuk apresiasi dalam usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan. Diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau

meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah imbalan yang diberikan untuk karyawan untuk dapat meningkatkan produktifitas.

Menurut Rizki & Sofia, (2019;59), pemberian piagam ataupun sejumlah uang merupakan sebuah bentuk *reward* yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang berprestasi, masa kerja yang sudah lama dan karyawan yang bisa dijadikan teladan oleh karyawan lainnya. Berikut ini adalah diagram presentase jawaban responden dari pertanyaan terkait faktor kepemimpinan persuasif sebagai berikut:

Diagram 4.7 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X2



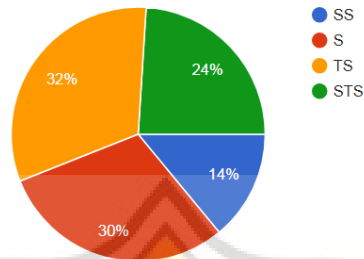
Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Faktor kepemimpinan persuasif dalam item kuisisioner yang selanjutnya adalah atasan tidak pernah mengajak berbicara mengenai hal lain diluar pekerjaan. Hasil dari kuisisioner mengatakan bahwa pilihan Tidak Setuju sebanyak 32% sedangkan untuk yang memilih setuju sebanyak 30%. Gaya kepemimpinan partisipatif ini sangat baik untuk diterapkan para manajer, karena melalui gaya ini baik manajer dan anggota karyawan yang lain akan merasa saling percaya satu sama lain. Sehingga saling persuasif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Begitupun sebaliknya, gaya kepemimpinan partisipatif ini akan kacau ketika kedua belah pihak baik manajer atau karyawan tidak memiliki rasa kepercayaan. Dengan kondisi yang seperti ini, gaya kepemimpinan partisipatif tidak akan berjalan secara efektif Berikut adalah presentase jawaban diagram



pertanyaan responden terhadap faktor kepemimpinan persuasif pada variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif sebagai berikut:

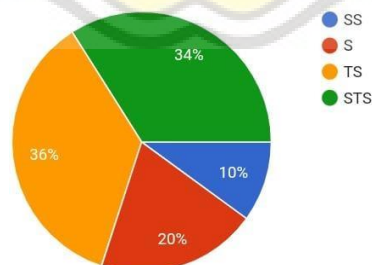
Diagram 4.8 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X4



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Selanjutnya item pertanyaan yang mempengaruhi gaya kepemimpinan partisipatif yaitu item X7: saya selalu mengikuti rapat evaluasi setiap bulan. Pada hasil kuisisioner menyatakan bahwa karyawan yang memilih paling banyak yaitu di jawaban Tidak Setuju dengan presentase 36%. Yang mana dalam kepemimpinannya kurang adanya komunikasi antara karyawan dan manajer atau atasan, sehingga tidak adanya rapat evaluasi guna untuk memperbaiki kinerja baik itu karyawan maupun manajer. Kurangnya kepemimpinan yang persuasif juga mempengaruhi item ini. Berikut adalah hasil jawaban diagram presentase faktor kepemimpinan persuasif diantaranya sebagai berikut:

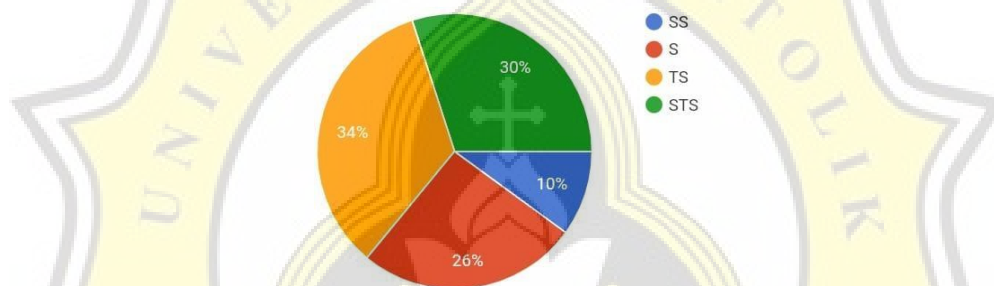
Diagram 4.9 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X7



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Item pertanyaan selanjutnya yang berpengaruh terhadap faktor kepemimpinan persuasif yaitu atasan sering mengawasi pada saat melakukan pekerjaan. Hasil dari kuisisionernya yaitu paling tinggi ada di jawaban responden dengan kategori Tidak Setuju sebanyak 34%. Jadi dalam item pertanyaan ini, ketika karyawan melakukan pekerjaan terkadang diawasi dan ada yang tidak, maka dari itu untuk kepemimpinan persuasifnya kurang sehingga pendekatan maupun komunikasi antara karyawan dan manajer perlu diperbaiki lagi. Berikut hasil dari diagram presentase jawaban responden pada item pertanyaan X10 diantaranya adalah sebagai berikut:

Diagram 4.10 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X 10



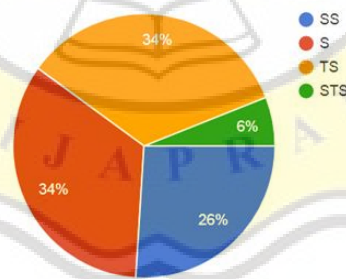
Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

#### 4.5.1.3. Analisis Deskriptif Faktor Partisipasi Bawahan

Faktor selanjutnya yaitu partisipasi bawahan dalam gaya kepemimpinan partisipatif, dengan item pertanyaan X5: atasan tidak pernah mau menerima masukan apapun yang diberikan karyawan dan X6 atasan selalu *supportive* memberikan kesempatan untuk berpendapat. Hasil dari jawaban responden X5 dengan kategori paling banyak atau tinggi ada diopsi Sangat Setuju dan Setuju yang mana dalam kedua jawaban tersebut mempunyai hasil yang sama dengan presentase sebanyak 34%. Selanjutnya untuk item pertanyaan X12 paling banyak ada diopsi jawaban Sangat Tidak Setuju yang memperoleh hasil 44%. Sesuai dengan pernyataan para ahli tentang gaya kepemimpinan partisipatif Gaya kepemimpinan partisipatif. Menurut (Stan Kossen,

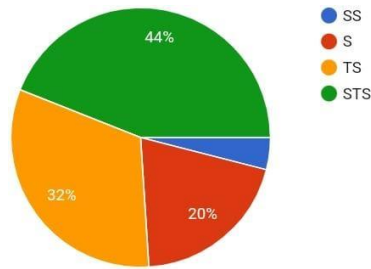
1983;192) dalam bukunya yang berjudul *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. yang mana memiliki pengertian yang sama dengan gaya kepemimpinan demokratis. Dimana seorang pemimpin berkonsultasi dengan para bawahan terkait tindakan-tindakan keputusan yang diusulkan oleh seorang pemimpin. Langkah berikutnya seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan partisipatif di sini juga harus bisa mendorong para bawahan atau anggota tim dalam memberikan pendapat atau ide-nya masing-masing dari sebuah masalah yang ingin dipecahkan. Cara ini juga bisa berupa *brainstorming* bersama antara pemimpin and bawahan. Hal ini selain dapat mengasah kreatifitas dan *problem solving* seorang bawahan atau anggota tim, bisa juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan terikat satu sama lain, karena pendapat atau ide yang diberikan dan digunakan dalam pemecahan masalah yang dihadapi suatu organisasi dapat membuat bawahan merasa dihormati. Berikut merupakan hasil dari presentase jawaban responden tentang item pertanyaan X5 diantaranya adalah sebagai berikut:

Diagram 4.11 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X5



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Diagram 4.12 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X12



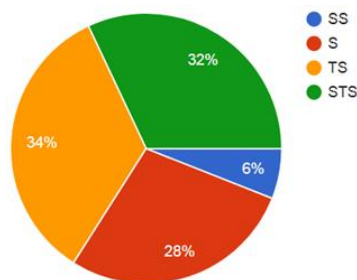
Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

#### 4.5.1.4. Analisis Deskriptif Faktor Loyalitas Bawahan

Faktor yang selanjutnya yaitu loyalitas bawahan. Dalam faktor ini memiliki 2 item pertanyaan dalam kuisisioner X6 dan X11 yaitu perintah atasan harus selalu dilaksanakan tanpa pengecualian dan saya akan melakukan pekerjaan sesuka hati saya tanpa memperdulikan pelanggan didepannya. Hasil jawaban responden X6 paling tinggi terdapat pada opsi Tidak Setuju dengan presentase 34%. Sedangkan item pertanyaan pada X11 tertinggi yaitu opsi Setuju dengan presentase 32%. Pemimpin yang mampu mengelola karyawannya dengan baik akan mendapatkan loyalitas dari karyawannya tersebut. Tetapi hal tersebut ditentukan dari bagaimana cara pemimpin mengelola bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu menentukan gaya kepemimpinan partisipatif yang tepat untuk menghadapi karyawannya.

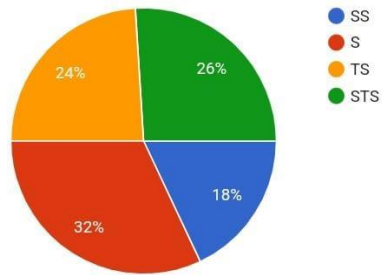
Berikut adalah hasil presentase dari diagram 4.13 dan 4.14 sebagai berikut:

Diagram 4.13 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X6



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Diagram 4.14 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item X11



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

#### 4.5.2. Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2001:192) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dapat dijelaskan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan Kerja

No	Keterangan	Jawaban				Kategori	Rata-rata
		SS (1)	S (2)	TS (3)	STS (4)		
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai apa yang saya kerjakan	2	10	16	22	50	3.52
		4%	20%	32%	44%		
2	Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan atasan	7	19	15	9	50	3.6
		14%	38%	30%	18%		
3	Saya selalu memakai pakaian lengkap sesuai SOP yang diberikan atasan	4	20	9	17	50	3.54

		8%	40%	18%	34%	100%	
4	Saya datang lebih awal sebelum jam yang ditetapkan	9	6	15	20	50	3.62
		18%	12%	30%	40%	100%	
5	Saya memberikan pekerjaan saya ke karyawan lain	10	14	17	9	50	3.58
		20%	28%	34%	18%	100%	
6	Saya mengikuti semua aturan yang sudah ditetapkan oleh atasan	3	5	21	21	50	3.6
		6%	10%	42%	42%	100%	
7	Saya melakukan kesalahan tetapi saya tidak mau menerima sanksi yang disepakati	9	17	12	12	50	3.58
		18%	34%	24%	24%	100%	
8	Saya meminta bantuan karyawan lain untuk menuliskan kehadiran tetapi saya sedang terlambat	4	10	18	18	50	3.64
		8%	20%	36%	36%	100%	
9	Saya memberi tahu atasan pada saat tidak masuk kerja	5	9	18	18	50	3.58
		10%	18%	36%	36%	100%	
10	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja	2	3	20	25	50	3.66
		4%	6%	40%	50%	100%	

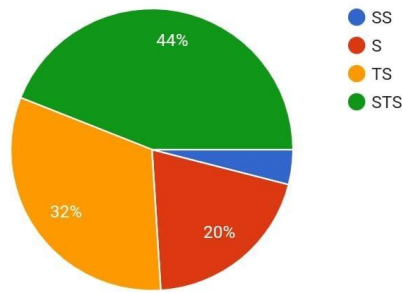
Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Menurut tabel 4.7 jawaban dengan frekuensi dan rata-rata paling tinggi ada pada pertanyaan nomor 10 dengan 2 orang (4%) menjawab sangat setuju, 3 orang (6%) menjawab tidak setuju, 20 orang (40%) menjawab tidak setuju dan 25 orang (50%) menjawab sangat tidak setuju. Pertanyaan ini berkaitan dengan faktor tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden menyadari bahwa dalam pekerjaannya selalu tidak datang tepat waktu dalam bekerja di Folkafe Coffee & Stories untuk ketepatan waktu dalam bekerja.

#### **4.5.2.1. Analisis Deskriptif Faktor Melaksanakan Tugas dan Kewajiban**

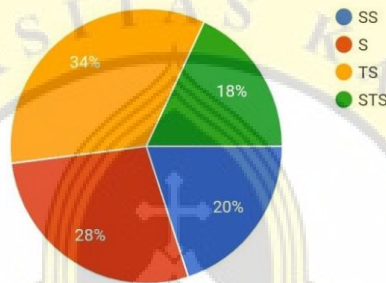
Faktor melaksanakan tugas dan kewajiban merupakan salah satu dari variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Melaksanakan tugas dan kewajiban adalah suatu proses di mana pimpinan mengembangkan pola usaha kelompok secara teratur di antara bawahannya dan menjamin kesatuan tindakan di dalam mencapai tujuan bersama. Pada tahap ini terdapat satu pertanyaan pada kuisioner Y1 dan Y5 yaitu atasan tidak pernah mau menerima masukan apapun yang diberikan karyawan dengan presentase terbanyak ada di opsi Sangat Tidak Setuju sebanyak 44% dan saya memberikan pekerjaan saya ke karyawan lain presentase jawaban terbanyak adalah Tidak Setuju dengan banyak 34%. Rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada kita dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Berikut ini adalah presentase diagram jawaban responden dari satu pertanyaan terkait faktor koordinasi dalam variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif sebagai berikut:

Diagram 4.15 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item Y1



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Diagram 4.16 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item Y5



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

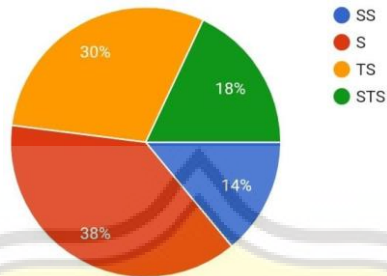
#### 4.5.2.2. Analisis Deskriptif Faktor Ketepatan Waktu

Selanjutnya yaitu faktor ketepatan waktu dalam kedisiplinan kerja. Efisiensi terhadap waktu sangat diperlukan untuk mengatur tugas mana yang dapat kita kerjakan lebih dulu, agar tugas itu lebih cepat selesai atau tepat waktu. Penerapan sikap ini akan mencegah tertundanya tugas lain yang akan kita kerjakan. Dalam kuisisioner terdapat 2 item pertanyaan tentang ketepatan waktu yang pertama ada di item Y2 yaitu saya sering menunda pekerjaan yang diberikan atasan, selanjutnya Y10 yaitu saya slalu datang tepat waktu saat bekerja. Dengan presentase Y2 paling banyak memilih opsi 38% mengatakan setuju, sedangkan untuk item Y10 yang paling banyak mengatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 50%. Terdapat fakta yang menarik antara dua item pernyataan tersebut karna hampir sebagian dari karyawan memilih setuju dan tidak setuju, maka



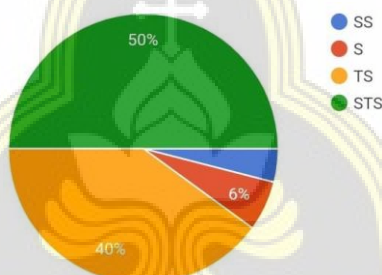
pada item ini jawaban antara kedua pernyataannya seimbang. Berikut merupakan hasil presentas jawaban responden pada kedua item pertanyaan dengan menggunakan diagram sebagai berikut.

Diagram 4.17 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item Y2



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Diagram 4.18 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item Y10



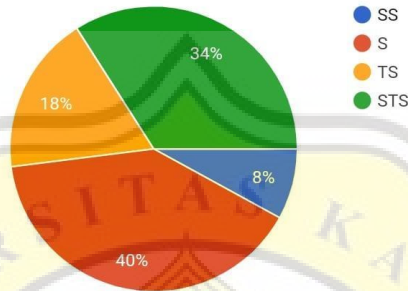
Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

#### 4.5.2.3. Analisis Deskriptif Tanggung Jawab Kerja

Selanjutnya yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah tanggung jawab kerja. Pada kuisisioner terdapat 2 buah pertanyaan mengenai tanggung jawab kerja diantaranya item Y3 dan Y7 yaitu: saya selalu memakai pakaian lengkap sesuai SOP yang diberikan oleh atasan dan saya melakukan kesalahan tetapi saya tidak mau menerima sanksi yang telah disepakati. Dalam jawaban responden di item Y3 memiliki presentase paling banyak di opsi setuju dengan jumlah 40% sama halnya seperti jawaban di item pertanyaan Y7 34% memilih jawaban Setuju. Rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-

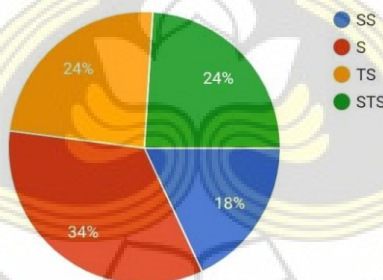
tugas yang diberikan kepada kita dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Berikut merupakan hasil dari jawaban responden pada item Y3 dan Y7 sebagai berikut:

Diagram 4.19 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item Y3



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Diagram 4.20 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item Y7



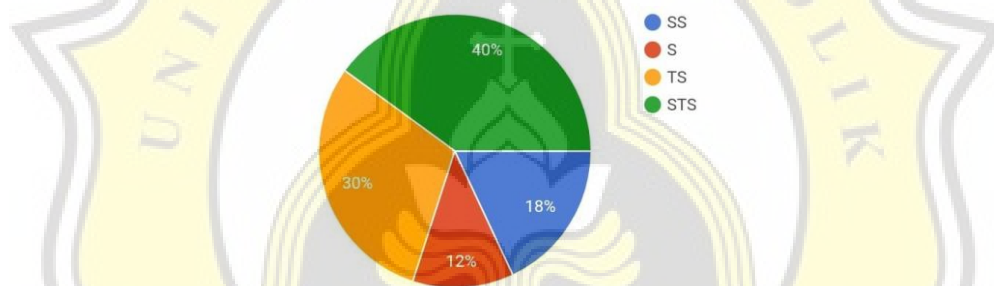
Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

#### 4.5.2.4. Analisis Deskriptif Tingkat Absensi

Pada faktor selanjutnya yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah tingkat absensi. Yang mana terdapat pada item Y4 dan Y8 dengan pernyataan saya datang lebih awal sebelum jam yang ditetapkan dan saya meminta bantuan karyawan lain untuk menuliskan kehadiran tetapi saya datang terlambat. Pada hasil Y4 responden paling banyak memilih Sangat Tidak Setuju dengan presentase 40%. Sedangkan di item pernyataan Y8 seri antara Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju dengan jumlah

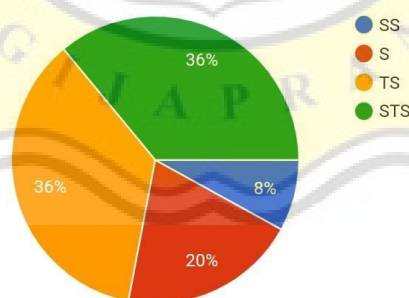
36%. Berdasarkan hasil observasi dari jawaban kuisisioner dari responden didapatkan beberapa indikasi permasalahan seperti masih adanya karyawan yang hadir diatas jam mulai masuk kerja dan pulang masih dalam jam kerja, masih adanya karyawan yang hanya mementingkan kehadiran namun mengesampingkan tugas pokoknya atau beranggapan “yang penting absensi terpenuhi” dikarenakan kurangnya tanggungjawab dari karyawan, jauhnya jarak tempuh beberapa karyawan untuk melakukan absensi karena unit - unit kerja yang lokasinya berjauhan. Berikut merupakan diagram hasil jawaban responden terhadap item Y4 dan Y8 diantaranya sebagai berikut:

Diagram 4.21 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item Y4



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Diagram 4.22 Presentase Jawaban Responden Terhadap Item Y8



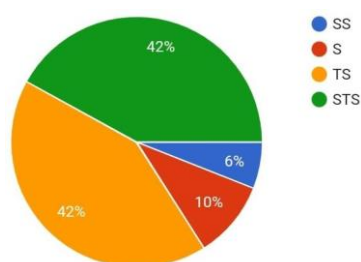
Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

#### 4.5.2.5. Analisis Deskriptif Ketaatan Pada Peraturan

Faktor yang terakhir yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu ketaatan pada peraturan. Pada pernyataan kuisisioner terdapat 2 item pernyataan diantaranya Y6

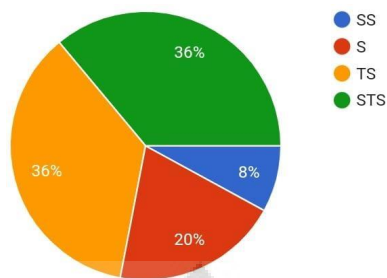
dan Y9 yaitu saya mengikuti semua aturan yang sudah ditetapkan oleh atasan dengan hasil presentase terbanyak seimbang antara Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju dengan presentase 42%. Pada pernyataan ini para karyawan menilai baik setuju maupun tidak setuju memiliki jumlah persentase yang sama. hal ini menyimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyetujui untuk mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh atasan tetapi banyak juga karyawan yang tidak menyetujui aturan yang ditetapkan oleh atasan, dan saya memberi tahu atasan pada saat tidak masuk kerja dengan presentase hasil terbanyak 36% seimbang antara opsi Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pada pernyataan tersebut diartikan bahwa beberapa karyawan tidak mematuhi aturan sesuai yang ditetapkan, yang berarti masih kurang disiplin nya para karyawan dalam menaati peraturan yang ada ketika tidak masuk kerja hendaknya konfirmasi terlebih dahulu kepada atasan. Disiplin adalah pelatihan yang membuat orang lebih bersedia untuk mematuhi atau lebih mampu untuk mengendalikan diri. Ini sering dalam bentuk dari aturan, dan hukuman jika dilanggar, atau perilaku yang dihasilkan dari pelatihan ini. Disiplin juga bisa berarti untuk menghukum seseorang. Hukuman disiplin dilakukan untuk mengajari seseorang untuk berperilaku dengan cara yang terkendali. Disiplin dalam hal ini berupa praktek membuat yakin bahwa orang-orang mematuhi aturan dan tidak menyebabkan masalah. Berikut merupakan diagram hasil dari jawaban responden sebagai berikut:

Diagram 4.23 Presentase Jawaban Responden Terhadap Y6



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

Diagram 4.24 Presentase Jawaban Responden Terhadap Y9



Sumber berasal dari data kuisisioner peneliti (2022)

#### 4.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang hubungan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Folkafe Coffee & Stories. Berikut pembahasan yang dilakukan oleh peneliti:

##### 4.6.1 Pembahasan Hasil Uji Deskriptif

Hasil analisis dari data yang peneliti dapatkan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan atau responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase 60% atau dengan jumlah 30 orang. Hal ini sejalan dan sesuai dengan penelitian dari Kamilah, et al (2021) bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, diketahui bahwa responden perempuan sebanyak 4 orang sedangkan responden laki-laki sebanyak 6 orang. Hal ini berarti bahwa tenaga kerja laki-laki lebih dibutuhkan daripada perempuan. Kemudian masuk ke penggolongan responden berdasarkan usia, ditemukan bahwa mayoritas responden pengisi kuesioner atau karyawan di Folkafe Coffee & Stories berada di usia 23 tahun kebawah. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Mujiati dan Mahendra (2015) Responden dengan umur 18-23 tahun mendominasi pada penelitian ini, karena dari segi fisik mereka lebih bagus dan mampu ditempatkan pada bagian yang banyak melakukan kegiatan fisik.

Selanjutnya penggolongan responden berdasarkan lama bekerja, ditemukan bahwa responden yang paling lama bekerja selama 2 tahun ada 21 orang. Pada pendisiplinan pun juga seperti itu. Sesuai dengan penelitian dari Udjang dan Bunarti (2015) dengan kata lain seberapa lama karyawan memiliki pengalaman pada pekerjaannya, tetap saja tidak memiliki pengaruh pada pemberian gaji karena gaji yang diberikan juga akan sama seperti karyawan yang sudah bekerja lama. Karena adanya disiplin kerja timbul dari diri masing-masing karyawan, bukan seberapa lama mereka bekerja. Sehingga variabel kontrol lama bekerja hanya bersifat konstan.

#### **4.6.2 Pembahasan Hasil Uji (Interpretasi)**

Menurut pengertian menurut Syahril (2019) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Kepemimpinan adalah sebuah alat/sarana atau suatu proses dalam organisasi untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita dalam mencapai sasaran organisasi. Seorang pemimpin mempunyai fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja, sehingga ketika menjadi seorang pemimpin tidak mudah dan akan setia dalam menjalankan kepemimpinannya.

Berdasarkan pada penelitian yang ada pada tabel 4.7 dan 4.8 bisa dilihat bahwa dampak gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di Coffee Shop Folkafe Coffee & Stories yang ada di Kota Semarang. Dimana hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif sangat mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibulan (2000) pengertian disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disisi lain disiplin ialah suatu menghukum seorang

karyawan guna untuk menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur dari perusahaan tersebut. Bentuk pengendalian sendiri dari karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja pada suatu organisasi.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati & Rosalina (2020) yang mana secara empiris gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan dengan semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif nya maka kedisiplinan karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumantri dkk (2020) terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel x dan y dari hasil korelasi, serta adanya pengaruh antara kedua variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja.

Hal ini beranggapan bahwa semakin baik tingkat kepemimpinannya sebagai seorang atasan atau pimpinan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin dalam pekerjaan karyawan Coffee Shop Folkafe Coffee & Stories di Kota Semarang. Disiplin kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mengarahkan perilaku atau sikap para karyawan dengan beberapa jumlah peraturan yang telah ditetapkan guna untuk menciptakan suasana agar bisa kondusif dan memiliki kedisiplinan yang sangat tinggi atas kepemimpinannya. Perusahaan atau sebuah instansi tidak hanya memberikan sebuah hukuman atau ancaman tanpa sebab tetapi juga memberikan balas jasa yang setimpal dengan kerja keras serta kedisiplinannya dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan. Seperti kesejahteraan yang cukup, hadiah, beberapa tunjangan yang lain maupun open promosi. Beberapa temuan yang telah dijelaskan diatas juga menggunakan teori perspektif teoritik dimana didalam keberhasilan seorang pemimpin dalam segi kepemimpinannya terdapat beberapa sikap atau perilaku dari individu yang

akan dihadapi serta menunjang dalam terbentuknya gaya kepemimpinan partisipatif yang efektif dan efisien.

Folkafe Coffee & Stories merupakan salah satu coffee shop yang ada di Kota Semarang. Sebagai sebuah cafe untuk menyajikan makanan dan minuman serta pelayanannya dari karyawan dan customer mungkin akan menjadi beberapa hal yang penting dalam pelayannya. Beberapa hal yang berpengaruh dalam Coffee shop tersebut adalah dalam segi kepemimpinannya yang mana segi kepemimpinannya berpengaruh karena sudah terbukti berkualitas serta terpercaya sehingga mempengaruhi disiplin kerja dari karyawan coffee shop itu sendiri, karena diketahui bahwa nilai dari hasil t hitung  $10.008 > t$  tabel sebesar 1,677, yang berarti gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan. Beberapa penyebab yang bisa dijadikan sebagai suatu alasan dalam ketegasan gaya kepemimpinan partisipatifnya dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sehingga perhatian dari seorang pemimpin selalu menitikberatkan pada hasil kinerja karyawan di coffee shop tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saerang et al, 2021) Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan partisipatif yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap penyelesaian konflik individu dan konflik yang terorganisasi. Pimpinan melibatkan bawahan dalam pembagian tugasnya dengan kemampuannya masing-masing. Gaya kepemimpinan partisipatif juga menunjukkan adanya saling tukar menukar pendapat satu sama lain, antara pimpinan dan bawahan (komunikasi dua arah semakin meningkat). Contohnya seperti dalam pembentukan sebuah tim, dimana pimpinan tidak dapat mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan yang lain terkait



pembentukan tim organisasi tersebut. Yang mana ada komunikasi dua arah dan terjalinnya hubungan serta komunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam pelaksanaan organisasi. Sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Muchlis et al (2018) disiplin adalah keadaan dimana semua orang dalam organisasi patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut dengan senang hati. sedangkan kerja adalah aktivitas yang dilakukan tiap manusia dalam menggapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

H1 Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan disiplin kerja karyawan pada Folkafe Coffee & Stories.

