

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at CV. Pilar Perkasa Mandiri

Muhamad Agus Teguh Herlambang

Program Studi Administrasi Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Brebes

e-mail: teguhherlambang794@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan gaya kepemimpinan disiplin kerja yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu kinerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Pilar Perkasa Mandiri di Kabupaten Brebes. Instrumen dari penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel diambil sebanyak Responden CV.Pilar Perkasa Mandiri Sejahtera sebanyak 30 orang Kabupaten Brebes. Analisis dan pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan.

Abstract

The application of an effective work discipline leadership style in managing human resources in a company's performance. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance and the effect of work discipline on employee performance at CV.Pilar Perkasa Mandiri in Brebes Regency. The instrument of this study used a questionnaire. Samples were taken as many as 30 respondents from CV.Pilar Perkasa Mandiri Sejahtera, Brebes Regency. Data analysis and processing using SPSS. The results of this study indicate that leadership style has no effect on employee performance, while work discipline has an effect on employee performance.

Keyword: leadership style, work discipline, performance employees.

1. INTRODUCTION

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin cepat, sehingga menciptakan perubahan yang begitu cepat. Perubahan yang nyata saat ini yaitu struktur global. Struktur tersebut akan mengakibatkan semua bangsa di dunia ini untuk segera beradaptasi dengan lingkungan termasuk Indonesia. Aspek Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang semakin pesat terutama teknologi komunikasi dan transportasi, menyebabkan isu-isu global tersebut menjadi semakin cepat menyebar dan menerpa pada berbagai tatanan, baik tatanan politik, ekonomi, sosial budaya maupun pertahanan keamanan. Dengan perkembangan yang begitu pesat, masyarakat dunia khususnya masyarakat Indonesia terus berubah sejalan dengan perkembangan teknologi, dari masyarakat pertanian ke masyarakat industri dan berlanjut ke masyarakat pasca industri yang serba teknologis. Pencapaian tujuan dalam bidang politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan cenderung akan semakin ditentukan oleh penguasaan teknologi dan informasi, walaupun kualitas sumber daya manusia (SDM) masih tetap yang utama.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan “Kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan” (Robbins, 2013). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Rivai, 2014). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan

harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Effendy, A.A. (2018), bahwa kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat.” Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia.

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara profesional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Peranan kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya

2. LITERATURE REVIEW

Kinerja adalah suatu hasil tampilan dari individu baik berupa hasil kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan. Kinerja tidak hanya tertuju pada individu yang memiliki jabatan khusus, jabatan fungsional, jabatan structural namun juga mencakup keseluruhan jabatan dalam suatu perusahaan, atau instansi. (Fuadiputra, 2013).

Cahyono (2019), berpendapat mengenai kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai, dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh seseorang dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pendapat lain disampaikan oleh Lomanjaya et al., (2013) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari proses melaksanakan aktivitas tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan terhadap seseorang, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sutrisno (2011:172) dalam bukunya mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Uha (2013:213) mendefinisikan bahwa, “Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. (Sinambela, dkk., 2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah hasil yang diciptakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Fahmi (2018:2) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Cormick dan Tiffin dalam Sutrisno (2011:172) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. *Bernardin dan Russel* dalam Nawawi Uha (2013:213) mendefinisikan bahwa, “Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. (Sinambela, dkk., 2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari karyawan CV. Kumbas Mas Jaya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pondasi utama dan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Hasibuan (2018), dan Suranta (2002) yang dimaksud Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang untuk memimpin para karyawannya. Likret, dalam Handoko, (2012) mengemukakan “Dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.” a. Sistem 1, manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. b. Sistem 2, manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. c. Sistem 3, manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. d. Sistem 4, tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi anggota kelompok (Tampubolon, 2007). Artinya, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang benar

agar para anggota kelompok merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi bisa dicapai secara dan efisien. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Kartono (2008:34) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Sedangkan menurut Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan Instansi dengan cara yang lebih masuk akal. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini, terdapat dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrem, yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis.

Disiplin Kerja

Menegakkan kedisiplinan kerja adalah upaya untuk menciptakan ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadikan karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun, apabila karyawan dalam perusahaan tidak disiplin, seperti halnya tidak mengerjakan tugas dengan baik, malas-malasan, atau hasil kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk bergerak maju dan mencapai apa yang telah diharapkan. Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebagian perusahaan mungkin dapat menerima dengan kenyataan tersebut dan mampu melewatinya dengan baik. Namun, tak sedikit pula yang tahan berada pada lingkungan perusahaan yang tak mentaati kedisiplinan. Untuk itu perlu kita pahami bersama agar disiplin kerja dapat diterapkan serta diterima dengan profesional dalam perusahaan.

(Handoko, 2012:208) mendefinisikan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Hakikat disiplin menurut Sinambela, (2012:238) adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah. Disiplin kerja merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku atau gaya kepemimpinan. gaya kepemimpinan yang baik dan efisien adalah gaya kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan dengan situasi dan kondisi. Kinerja karyawan yang tidak baik, bisa saja disebabkan oleh karakter atasan yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerjanya mau memberikan saran perbaikan jika terdapat masalah dalam suatu

perusahaan. Karena suatu hubungan yang dapat dibangun dengan baik, saling tolong menolong dengan sesama teman kerja merupakan hal yang sangat penting dan memiliki hubungan yang kuat dengan etos kerja yang baik. Seorang pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik terhadap bawahannya, karena pada salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah karena adanya pemimpin yang berpengaruh dalam perusahaan tersebut.

Pada penelitian kali ini, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Hakim (2017) dan Brahmasari dan Prasetyo (2008) yang berpendapat jika gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja seorang karyawan merupakan sebuah bagian dari faktor kinerja (Aritonang, 2005). Sikap disiplin kerja harus ditumbuhkan kepada seluruh karyawan perusahaan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan tanggung jawab dan merupakan aturan kerja yang harus ditaati oleh seluruh karyawan. Disiplin kerja diharapkan mampu menjadi suatu kebiasaan dan ciri setiap sumber daya dalam suatu perusahaan dalam menjalani rutinitasnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik biasanya akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Devy (2017), Lastriani (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data untuk melakukan penelitian menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan dan observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti atau dengan kata lain dikumpulkan langsung dari responden yang diteliti dan diolah sendiri. Data ini adalah sumber utama penelitian yang akan dilakukan. Kelayakan penelitian ini tergantung pada pengolahan data primer yang akan diperoleh setelah pengisian kuisioner oleh instansi yang dijadikan studi kasus tempat penelitian. Adapun responden yang dijadikan penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Pilar Perkasa Mandiri yang berlokasi di Kabupaten Brebes Jawa Tengah, yang berjumlah 30 orang.

Jumlah karyawan tersebut selanjutnya akan digunakan sebagai sampel penelitian ini. Kuesioner yang disebar sebanyak 30 kuesioner dan kembali sejumlah 30 kuesioner, seluruh kuesioner yang telah dibagikan telah terisi secara lengkap. Dengan total data valid yang diproses pada penelitian ini berjumlah sebanyak 30 sampel.

4. RESULTS AND DISCUSSION

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

No	Var	r hit	r Tab	ket
Gaya Kepemimpinan				
1	1	0,378	0,3610	valid
2	2	0,499	0,3610	valid
3	3	0,759	0,3610	valid
4	4	0,698	0,3610	valid
5	5	0,582	0,3610	valid
6	6	0,605	0,3610	valid
7	7	0,780	0,3610	valid
Disiplin Kerja				
1	1	0,676	0,3610	valid
2	2	0,504	0,3610	valid
3	3	0,653	0,3610	valid

masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

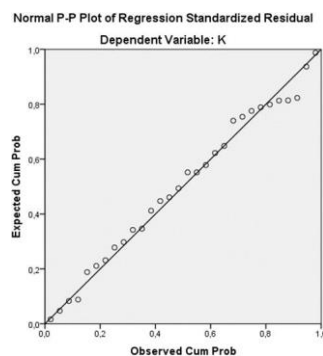
Variabel	CronbachAlpha	Ket
Gaya kepemimpinan	0,717	Reliabel
Disiplin kerja	0,756	Reliabel
Kinerja karyawan	0,747	Reliabel

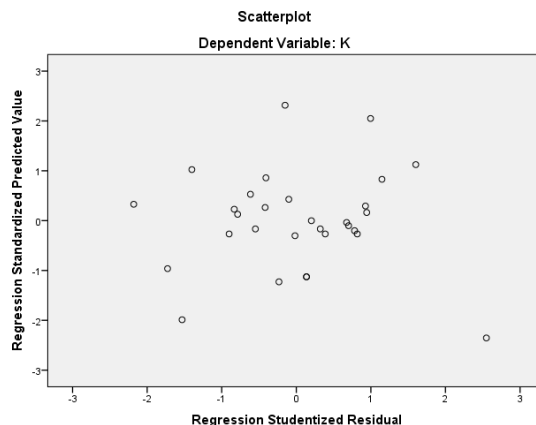
Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran dalam instrument kuesioner adalah reliabel, dan selanjutnya variabel-variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian terhadap normal tidaknya distribusi data. Jika polayang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka pola tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian tersebut memenuhi asumsi normalitas.





Gambar 2 Uji normalitas

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam suatu penelitian untuk mendeteksi adtidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dinyatakan data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas. Seteloah dilakukan pengolahan data dapat diperoleh Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4

Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	0,819	1,221
Disiplin kerja	0,819	1,221

- a. Dependent variable : (Y) Kinerja Karyawan Dari hasil output data SPSS pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam suatu penelitian digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak.

Gambar 3

Uji heteroskedastisitas

Pada gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,378	6,801		1,379	,179
1 GK	,270	,190	,246	1,422	,166
DK	,433	,174	,431	2,492	,019

- Dependent variable : kinerja karyawan (Y) Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :
- Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,431 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,246 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka gaya kepemimpinan akan mengalami peningkatan.

Koefisien korelasi berganda dan determinasi (R^2)

Tabel 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,337	,288	2,373

a. Predictors (constant), gaya kepemimpinan, disiplin kerja.

Hasil perhitungan korelasi berganda pada output data menghasilkan angka sebesar 0,581 maka dapat dinyatakan memilik hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,337. Hal ini berarti 33,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 66,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Hipotesis secara parsial)

Tabel 7. Uji t

Model	T hitung	Sig.t
(Constant)	1,379	,179
GK	1,422	,166
DK	2,492	,019

Uji hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,442 dengan taraf signifikansi 0,166 yaitu lebih besar dari

0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Uji hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 7 di atas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,492 dengan taraf signifikansi 0,019 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H2 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Tabel 8

Hasil analisis regresi secara simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77,402	2	38,701	6,872	,004 ^b
Residual	152,065	27	5,632		
Total	229,467	29			

- a. Predictors (constant), gaya kepemimpinan, disiplin kerja
- b. Dependent variable : kinerja karyawan

Pengujian variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa F hitung = 6,872. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka dari itu diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. CONCLUSION

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diartikan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,246 dan nilai t hitung sebesar 1,422 dengan nilai signifikansi 0,166 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini tidak sesuai dengan pengajuan hipotesis yang dilakukan, dikarenakan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari, namun kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut memperhatikan variabel lain diluar gaya kepemimpinan. Contoh variabel lain tersebut seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan lain sebagainya. Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryanto (2017), dan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani, kedua hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.
- b. Hasil pengujian hipotesis dua membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,431 dan nilai t hitung sebesar 2,492 dengan nilai

signifikansi 0,019 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020), serta penelitian Sunarsi (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Setiyawan dan Waridin (2006) yang berpendapat jika disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja karyawan suatu perusahaan,

- c. Hasil hipotesis juga telah membuktikan jika terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS yaitu hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung = 6,872. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENCES

- Agustin, Farida. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Gama Panca Makmur di Tangerang. STIE Alkhaeriyah. Banten
- Algifari. 2015 *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. BPFE. Yogyakarta.
- Aritonang Lerbin R. 2005. Kepuasan Pelanggan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Brahmasari, dan Prasetyo, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10 No.2124-135
- Cahyono, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar. Magister Manajemen. http://eprints.umm.ac.id/53002/1/N_askah.pdf
- Devy Dayang Septiasari. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Samarinda <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Effendy, A.A. dan Fitria. J.R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). Jenius. Vol. 3, No.3, Mei 2020.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fuadiputra. Iqbal. R. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Al-Rohmah. Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya. Vol 2. No. 2.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadari, Nawawi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke empat. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. 2017. Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Handoko. T. Hani. 2012. *Manajemen* Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Haryanto, Dwi. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyeferyto Group Yogyakarta. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Hasibuan, S.M. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap lingkungan kerja. Jurnal ilmiah Magister Manajemen. Vol 1. No 1. E-ISSN 2632-2634

Herujito, Yayat, M. 2006. Dasar dasar Manajemen. Grasindo. Yogyakarta.

Jerry Wyckoff and Barbara C Unel. 1990. Dicipline Of Workers, Van Nonstrand Company Inc :
New Jersey