



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Amril**

STIE LMII, Medan.

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima Oktober 2017

Disetujui Oktober 2017

Dipublikasikan Desember 2017

*Kata Kunci:*

*Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada staf direksi sebuah Badan Usaha Milik Negara dengan menggunakan survey dan kuesioner sebagai cara untuk mendapatkan data. Dengan populasi sebanyak 150 orang, digunakan rumus Slovin untuk mendapatkan sampel sebanyak 60 orang. Hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 0.805 atau 80,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 80.5% variabel Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) dapat menjelaskan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 19.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan diperlukan dan dibutuhkan untuk semua jenis kegiatan baik di lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Pemimpin merupakan salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus mampu merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, tetapi membutuhkan orang lain yang disebut bawahan yang perlu digerakkan sedemikian rupa, agar tujuan dapat tercapai.

Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan bawahan yang ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dianut setiap pemimpin berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh sifat seseorang, wawasan, pengalaman dan kemampuan bawahan menerima intruksi pekerjaan yang dibebankan. Kondisi ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja pegawai menunjukkan kesungguhan dan kemampuan

bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan. Seorang pegawai dikatakan berkinerja, jika pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu. Kinerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi. Artinya kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja unit kerja yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi menunjukkan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, atasan membagi pekerjaan kedalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno (2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian dan pemikiran di atas, maka persoalan penelitian ini adalah apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh secara parsial dan pengaruh bersama-sama antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada bagian berikutnya,

akan diuraikan telaah teoritis dan metode penelitian, serta dilanjutkan dengan hasil dan pembahasan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Disiplin kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin baik.

Menurut Hasibuan (2010), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

#### **1. Tujuan dan kemampuan**

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

#### **2. Teladan pimpinan**

Teladan pimpinan sangat

berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pangkuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dalam keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (mengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

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

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi bawahan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepimimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan yang baik, karena penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan kurang baik.

## **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2010), beberapa gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif dan kepemimpinan situasional”.

### **1. Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap bekerja pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Falsafah pemimpin ialah bawahan adalah untuk dipimpin/atasan. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pimpinan menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

### **2. Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang besar.

### **3. Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Di sini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### **4. Kepemimpinan Situasional**

Model ini pada awalnya memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, untuk membuat keputusan dari waktu ke

waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain. Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota/pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya Kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja atau penilaian prestasi kerja menurut Tulus (2011), penilaian-penilaian semacam ini umumnya mengacu kepada penghormatan karyawan atau kebajikan, atau efisiensi. Dari sudut pandang pihak karyawan penghormatan tersebut memberitahukan kepadanya bagaimana ia telah melakukan pekerjaannya. Apa yang dapat ia perbuat selanjutnya untuk mengubah perilaku kerjanya agar dapat berprestasi lebih efektif. Demikian pula ia dapat memperkirakan kemungkinan memperoleh kompensasi dengan imbalan-imbalan lain yang lebih meningkat pada waktu-waktu mendatang. Dari sudut pandang perusahaan evaluasi tersebut mempunyai empat maksud:

1. Untuk memperoleh dasar untuk

- pengambilan keputusan promosi, transfer, demosi atau penurunan pangkat, dan pemutusan hubungan kerja
2. Sebagai kriteria bagi sarana-sarana seleksi dan program-program pelatihan
  3. Untuk mengalokasikan imbalan-imbalan bagi para karyawan
  4. Untuk meyakinkan umpan balik bagi perorangan yang dapat menunjang pengembangan diri dan kariernya dan dengan demikian menjamin efektivitas perusahaan.

Untuk menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan prestasi kerja karyawan, para pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang sangat penting yang mempengaruhi prestasi kerja.

Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Upah  
Upah adalah suatu penerimaan yang merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan. Upah dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan kerja antara pemberi dan penerima kerja.
2. Insentif  
Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan agar di dalam diri mereka timbul semangat dan gairahan kerja yang optimal pada perusahaan. Insentif dimaksud untuk memberikan suatu imbalan kepada seseorang pekerja yang prestasi kerjanya berbeda dengan pekerjaan lainnya.

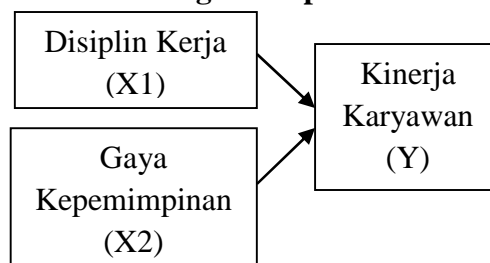
3. Promosi  
Salah satu alasan seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan adalah terbukanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi kodrat manusia untuk selalu bekerja lebih baik pada hari ini dari pada hari kemarin. Promosi adalah perubahan kedudukan seseorang karyawan dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari semua baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan.
4. Lingkungan kerja  
Pada umumnya lingkungan kerja dapat dibagi atas dua bagian
  - a. Lingkungan fisik adalah semua benda mati yang berada di lingkungan tempat kerja karyawan. Beberapa persyaratan dari lingkungan fisik yang diharapkan dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan, antara lain tempat kerja yang masih dan memenuhi syarat-syarat kesehatan, ventilasi ruangan kerja yang memungkinkan bebasnya udara keluar masuk penerangan yang cukup, susunan alat-alat kerja yang teratur, penawaran ruangan kerja yang sesuai.
  - b. Lingkungan sosial  
Lingkungan sosial adalah hubungan antara karyawan dengan sesuai dengan sesama teman (hubungan horizontal) dan hubungan atasan dengan bawahan (hubungan vertikal).
5. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu hal yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Tingkat pendidikan seseorang semakin besar kemungkinan untuk dapat meningkatkan prestasi kejenjang yang lebih tinggi.

6. Perumahan  
Setiap karyawan memerlukan adanya tempat istirahat yang cukup baik dan memuaskan, disamping itu sebagai tempat berlindungan dari sinar matahari, hujan dan sebagainya. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap perumahan ini akan merangsang para karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan prestasinya.
7. Peralatan yang digunakan  
Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari pimpinan perusahaan perlu memperhatikan para pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dengan masing-masing peralatan yang ada. Peralatan mempunyai efek penting dalam menghindari pemborosan waktu kerja dan tenaga, dengan demikian kerja karyawan dapat ditingkatkan.

### Kerangka Berpikir dan Hipotesis

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



Dari Gambar 1, dirumuskan 3 buah hipotesis:

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada staf direksi Badan Usaha Milik Negara dengan menggunakan survey dan kuesioner sebagai cara untuk mendapatkan data. Dengan populasi sebanyak 150 orang, digunakan rumus Slovin untuk mendapatkan sampel sebanyak 60 orang (Sugiyono (2010)).

### Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun uraian dari variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau timbulnya variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>).

#### 2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu

keadaan yang dirasakan karyawan setelah dia mengalami suatu kinerja (hasil) yang telah memenuhi berbagai harapannya.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Dengan menggunakan skala likert 1-5, responden diberikan lima alternatif jawaban yang akan digunakan dalam pemberian skor yaitu sebagai berikut, skor 5: Sangat Setuju, skor 4: Setuju, skor 3: Kurang Setuju, skor 2: Tidak Setuju, Skor 1: Sangat Tidak Setuju

## HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### Karakteristik Responden

Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia, jabatan, lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

**Tabel 2**  
**Usia Responden**

No	Umur	Frekuensi	(%)
1	25 - 30	12	20
2	31 – 35	33	55
3	36 – 35	10	16.7
4	46 – 45	5	8.3
5	> 50	0	0
	Jumlah	60	100%

**Sumber: Data primer diolah**

Berdasarkan dari tabel usia responden di atas, maka diperoleh

bahwa mayoritas responden berusia diantara 31- 35 tahun sebanyak 33 orang atau 55%, sebanyak 12 orang 20% berusia 25-30 tahun, orang atau 16.7% berusia 36-45 tahun dan 5 orang atau 8.3% berusia 46- 50 tahun.

**Tabel 3**  
**Jabatan Responden**

No	Umur	Frekuensi	(%)
1	Staff	10	16.7
2	Pekerja Lapangan	30	50
3	Peneliti	3	5
4	Pekerja Pabrik	15	25
5	Lainnya	2	3.3
	Jumlah	60	100%

**Sumber: Data primer diolah**

Berdasarkan tabel jabatan responden diperoleh informasi bahwa sebanyak 10 orang atau 16.7% sebagai staff, 30 orang atau 50% bekerja sebagai pekerja lapangan, 3 orang atau 5% bekerja sebagai peneliti, 15 orang atau 25% sebagai pekerja pabrik dan 2 orang atau 3.3% bekerja sebagai lainnya.

**Tabel 4**  
**Masa Bekerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	(%)
1	0 – 5 tahun	20	33.3
2	6 - 10 tahun	10	16.7
3	11 - 15 tahun	15	9
4	16 -20 tahun	10	16.7
5	> 20 tahun	5	8.3
	Jumlah	60	100%

**Sumber: Data primer diolah**

Berdasarkan tabel masa bekerja, diperoleh informasi bahwa sebanyak 20 orang atau 33.3% bekerja 0 – 5 tahun, 10 orang atau 16.7% bekerja 6 – 10 tahun, orang atau 9% bekerja 11 – 15 tahun, 10 orang atau 16.7% tahun dan 5 orang atau 8.3% telah bekerja > 20 tahun. Dari hasil tersebut diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan telah bekerja 0 – 5 tahun.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Arikunto (2010), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butir pernyataan dapat digunakan  $r_{hitung}$  lebih besar 0.30, sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validilitas. Sementara itu, nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah 0.60, masing-masing 0.78, 0.83 dan 0.85, sehingga kesimpulannya instrument penelitian memenuhi syarat reliabilitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 19 for windows*. Adapun model persamaan regresi untuk dua prediktor yang digunakan menurut Sugiyono (2012) adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> : Disiplin kerja
- X<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan
- a : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)
- b : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Persamaan regresi dapat disusun sesuai dengan nilai koefisien hasil perhitungan berikut:



**Regresi Linear Berganda**  
**Tabel 5**

Model	Unstandar Coeff		Standar Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.696	1.829		3.662	.001
Disiplin Kerja	.750	.160	.731	1.557	.001
Gaya Kepemimpinan	.939	.140	.991	6.694	.000

**Sumber: Data primer diolah**

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 6.696 + 0.750X_1 + 0.939X_2 + e$$

Dimana :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6.696 artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) bernilai 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 6.696.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.750 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0.750 koefisien bernilai positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0.939 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.939. koefisien bernilai positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

### Hasil Uji F

Uji F dilaksanakan untuk menguji apakah variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau serempak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 6

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	150.678	2	75.339	52.548	.000 <sup>a</sup>
Residual	81.722	57	1.434		
Total	232.400	59			

**Sumber: Data primer diolah**

### Uji Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel-variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama atau keseluruhan dapat mempengaruhi variabel dependen (Y). koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai hubungan dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y seperti terlihat pada Tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.636	1.197

Pada Tabel 7 menunjukkan nilai R dalam penelitian ini adalah 0.805 yang berarti 80.5% Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, sedangkan 19.5 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan cukup tinggi dengan hasil  $R^2$  sebesar 0.805. Hal ini menunjukkan bahwa 80.5% variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji F, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan di atas, maka terkait dengan apa yang disimpulkan, berikut ini beberapa saran-saran manajerial:

1. Selain pelaksanaan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan aspek lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti, motivasi kerja dan pelaksanaan kegiatan pelatihan.
2. Dalam menjalankan kegiatan operasional usaha terutama disiplin karyawan merupakan salah satu hal penting untuk menciptakan efisiensi dan efektif kerja perusahaan harus selalu dikontrol untuk menghindari karyawan yang tidak taat pada peraturan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik**. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hasibuan, Melayu. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung : CV Alfabet
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tulus, Mohammad Agus. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.