

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta

*Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt.
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Email : denoksunarsi@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y), dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y), serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y) secara simultan.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penyebaran kuisioner untuk mendapatkan data primer kepada karyawan CV. Usaha Mandiri dengan penarikan sample jenuh sebanyak 65 responden.

Hasil analisis simultan membuktikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai F hitung sebesar 84.470 lebih besar dari pada F tabel sebesar 2,76 atau persamaannya $84.470 > 2,76$ sedangkan p - valuenya lebih kecil dari 0,05 atau sebesar 0,000 dengan persamaan $0,05 > 0,00$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,3% maka sesuai dengan pengukuran standar uji simultan yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menciptakan struktur baru, yaitu struktur global. Struktur tersebut akan mengakibatkan semua bangsa di dunia termasuk Indonesia, mau tidak mau akan terlibat dalam suatu tatanan global yang seragam, pola hubungan dan pergaulan yang seragam khususnya dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. 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 kata lain globalisasi yang ditunjang dengan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi telah menjadikan dunia menjadi transparan tanpa mengenal batas-batas negara. Dengan perkembangan teknologi 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.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi

kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Usaha Mandiri**”.

Batasan Masalah

Pada penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan diteliti pada hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja karyawan .

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

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 (Handoko, 2012:208).

Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga pula dipandang sebagai perpaduan dari *hasil kerja* (apayang harus dicapai seseorang) dan *kompetensi* (bagaimana seseorang mencapainya). (Marwansyah, 2012:228)

Kinerja kepemimpinan dibatasi pada fungsi dan tugasnya dalam pelaksanaan penggunaan pengaruh, profesional, pemberdayaan, mobilitas, motivasi , pengarahan dan bimbingan, serta pembentukan komitmen. Kinerja manajemen pada aspek keterbukaan, kemandirian,

kerjasama, akuntabilitas dan sustainabilitas.

Penelitian dilaksanakan di CV. Usaha Mandiri. Jakarta, Alamat Jl. Sabar Raya No.14 RT. 09 / RW. 04 Petungkang Selatan Jakarta Selatan 12270.

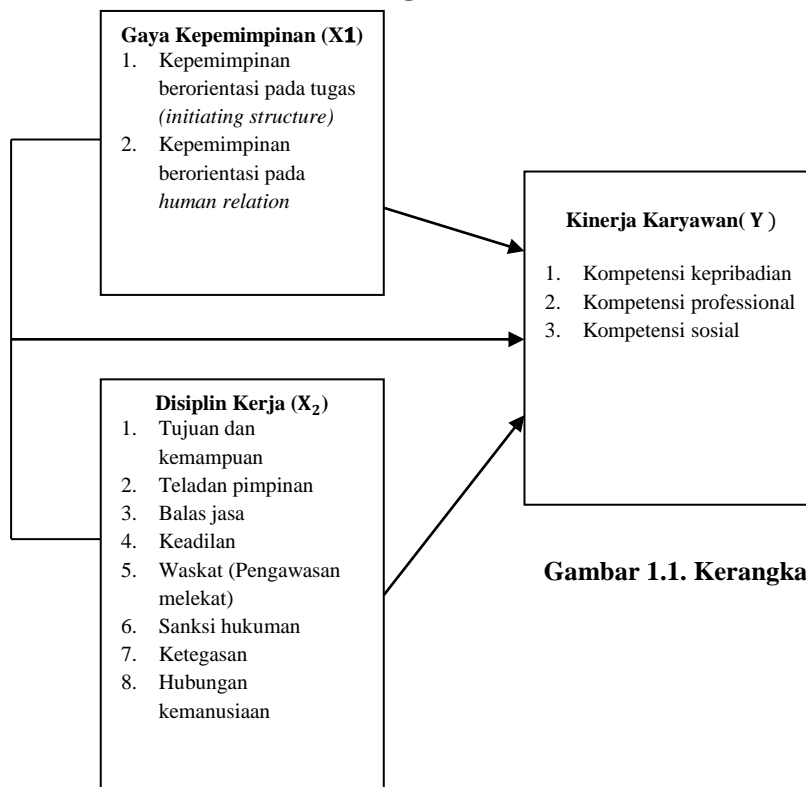
Penelitian dilaksanakan pada tanggal mulai tanggal 1 Januari 2017 sampai dengan 30 Maret 2017.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y)?.
2. Bagaimana pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y)?.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y) secara simultan?.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y).
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y).
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y) secara simultan.

Hipotesa Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan suatu hipotesa penelitian, yaitu:

H1 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y)

H2 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri (Y)

H3 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), dan Disiplin Kerja (X2), terhadap kinerja karyawan CV. Usaha Mandiri. (Y).

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007:9).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas

kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

(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 (Heijrachman dan Husnan dalam Sinambela, 2012:238) adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah.

Kinerja

(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 itu 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. Usaha mandiri. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi dan sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberi sanksi kepada

karyawan yang tidak disiplin menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini juga menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan CV. Usaha mandiri. Gaya kepemimpinan yang tepat serta didukung dengan karyawan yang disiplin akan mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target penjualan akan terpenuhi dan stabil dalam setiap bulannya. Selain itu, karyawan juga akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini juga akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja dari karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang tinggi yang tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga, dengan optimalnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis pada karyawan CV. Usaha Mandiri Jakarta, dilakukan dengan menggunakan metode Deskriptif dengan teknik survey, yang dalam hal ini pengertian deskriptif menurut Winarno Surakhmad (2005 : 139) bahwa :
'Penyelidikan deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Karena banyak sekali ragam penyelidikan demikian,

metode penyelidikan deskriptif lebih merupakan istilah umum yang mencakup berbagai teknik deskriptif, diantaranya ialah penyelidikan yang menuturkan, menganalisa, dan mengklasifikasikan penyelidikan dengan teknik survey, interview, angket, observasi, atau teknik test'.

Berdasarkan pengertian tersebut, penelitian yang dilakukan penulis dengan cara melihat langsung kegiatan yang dilakukan pada obyek penelitian, mencatat, menganalisis, menyimpulkan, serta menggunakannya sebagai bahan penyusunan skripsi ini.

Pendekatan analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis statistik yang dipakai dalam penelitian adalah statistik non parametrik. Menurut Sugiyono (2007:224):

"Statistik non parametrik digunakan untuk menguji hipotesis bila datanya berbentuk nominal atau ordinal, dan tidak berlandaskan asumsi bahwa distribusi data harus normal".

Peneliti menggunakan statistik nonparametrik karena data yang diolah berbentuk ordinal.

B. Operasionalisasi Variabel

Istilah "Variabel" merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan dalam setiap jenis penelitian, F.N. Kerlinger dalam Suharsimi Arikunto (2006:116) menyebut variabel sebagai sebuah konsep.

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan diteliti adalah :

1. Variabel X atau yang disebut variabel bebas (*independent variable*), variabel bebas

merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja

2. Variabel Y atau yang disebut dengan variabel terikat (*dependen variabel*), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja.

C. Skala Pengukuran dan Macam Data Penelitian

1. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini penulis menggunakan Skala Likert. Definisi Skala Likert menurut Sugiyono (2007:86)

”Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial“

Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian, dimana variabel X1 disini adalah gaya kepemimpinan dan variabel X2 adalah disiplin kerja, serta Variabel Y adalah kinerja.

Dalam skala ini responden diminta untuk membubuhkan tanda *checklist* (✓) pada salah satu dari lima kemungkinan jawaban yang tersedia, dengan lima penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Pernyataan Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2007:87)

2. Macam Data Penelitian

Dikarenakan Penulis menggunakan statistik nonparametris untuk analisis datanya maka macam data penelitian harus dalam bentuk ordinal (Sugiyono, 2007:146). Dimana menurut Sugiyono (2007:15) : ”Data-data yang diperoleh dari pengukuran dengan instrumen sikap dengan Skala Likert misalnya adalah berbentuk data interval”

Berdasarkan pendapat tersebut maka penulis mengubah data interval menjadi data ordinal dengan merubah jumlah nilai skor dari Skala Likert dalam bentuk ranking untuk analisis pengolahan data untuk mengetahui hubungan variabel X dengan Variabel Y

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun data untuk penyusunan penelitian ini diperoleh dengan melalui pengumpulan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Definisi data primer menurut Soeratmo & Lincoln Arsyad (2005:76) adalah:

”Data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya”

2. Data Sekunder

Definisi data sekunder menurut Soeratmo & Lincoln Arsyad (2005:76):

”Data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penyusun menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian dilakukan pada karyawan CV. Usaha Mandiri Jakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

- Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung ke objek yang dijadikan sasaran peneliti berfungsi sebagai pengumpulan data, sedangkan pihak-pihak yang dihubungi sebagai pemberi data atau sumber data bagi peneliti.
- Kuesioner/ angket, yaitu membagi angket/ kuesioner kepada karyawan CV. Usaha Mandiri Jakarta, dimana angket ini berisi tentang pertanyaan mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) serta Kinerja (Y).

b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian teoritis dengan membaca catatan, literatur dan sumber-sumber lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas atau yang sesuai dengan kebutuhan.

E. Populasi dan Sampel

Besaran populasi menurut pendapat Sugiyono (2007:72), yang menyatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Usaha Mandiri Jakarta.

Yang dimaksud sampel menurut Sugiyono (2007:73) adalah: “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 65 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Usaha Mandiri Jakarta. Total keseluruhan berjumlah 65 orang karyawan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka responden yang diambil untuk sampel penelitian adalah sebanyak 65 responden.

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Untuk menjawab identifikasi masalah pertama, kedua dan ketiga yaitu bagaimana

pelaksanaan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta bagaimana kinerja dengan melakukan pembagian kuesioner yang kemudian diolah dalam bentuk persentase jawaban yang diperoleh dari nilai skor aktual dibagi dengan skor ideal kemudian dikalikan 100%.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas atau keshahihan digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Jenis korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson antara skor setiap pertanyaan dan skor aktual item. Cara memperoleh angka korelasi dalam uji validitas dengan alat bantu *software* SPSS sering dilakukan dengan dua alternatif. Alternatif pertama pengujian validitas dengan SPSS 22.0 adalah menggunakan angka r hasil korelasi Pearson yang dihasilkan melalui sub menu ***correlate*** pada pilihan ***Bivariate***, sedangkan alternatif kedua adalah menggunakan nilai r hasil ***Corrected Item Total Correlation*** melalui sub menu ***Scale*** pada pilihan ***Reliability Analysis***. Pada penelitian ini penulis menggunakan alternatif yang kedua.

Setelah pengujian validitas, selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Tujuan utama pengujian reliabilitas adalah

untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Hasil uji reliabilitas mencerminkan dapat dipercaya dan tidaknya suatu instrumen penelitian berdasarkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur dalam pengertian bahwa hasil pengukuran yang didapatkan merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang diukur.

Salah satu metode pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode ini, maka nilai r hitung diwakili oleh nilai alpha. Menurut Santoso (2002), apabila alpha hitung lebih besar daripada r tabel dan alpha hitung bernilai positif, maka suatu instrumen penelitian dapat disebut reliabel.

3. Untuk menjawab identifikasi masalah ketiga, yaitu seberapa besar hubungan pengendalian kerja dengan prestasi kerja akan diuraikan melalui perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis koefisien korelasi Rank Spearman (r_s) karena data berbentuk ordinal dengan jenis statistik yaitu statistik non parametrik,

dilanjutkan dengan analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Koefisien Korelasi Rank Spearman

Koefisien korelasi antara kedua variabel data, dengan menggunakan koefisien korelasi Spearman (rs). dengan rumus Siegel (2005):

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n di^2}{n^3 - n}$$

Keterangan:

di = perbedaan antara jenjang ke-I dari masing-masing kelompok

n = banyaknya sampel

rs = koefisien korelasi

i = kelas interval

Jika terdapat ranking yang berangka sama, maka digunakan rumus koefisien korelasi Spearman/ faktor koreksi dengan rumus:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

dimana: T = faktor koreksi
t = banyaknya angka observasi yang beraneka ragam
Sehingga analisis korelasi rank spearman menjadi:

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Dengan ketentuan:

$$\sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_x$$

$$\sum Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_y$$

Untuk menentukan kuat atau lemahnya koefisien korelasi, maka dapat mengikuti batasan-batasan sebagai berikut: **Tabel 3.3**

Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai	Interpretasi
0,00 – 1,99	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2007:183

Koefisien Determinasi

Setelah itu dilanjutkan dengan mencari besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi:

$$Kd = (rs)^2 \times 100\%$$

G. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penulis menggunakan uji dua pihak. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan variabel X dan variabel Y, dalam hal ini variabel X adalah pengendalian diri dan variabel Y adalah prestasi belajar. Statistik uji yang digunakan adalah statistik uji hitung dengan rumus:

$$\text{Uji } t = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs}}$$

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Ho : Pengendalian diri tidak memiliki hubungan dengan prestasi belajar mahasiswa.

H1 : Pengendalian diri memiliki hubungan dengan prestasi belajar mahasiswa.

Hipotesis (H1) ditolak jika t hitung < t tabel. Untuk mengetahui nilai t tabel maka dilihat berdasarkan taraf signifikansi 5% (α=0,05) dan derajat kebebasan (dk) = n - 2, dalam hal ini lainnya hipotesis diterima, atau dengan ketentuan:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

CV. Usaha Mandiri didirikan oleh Hadi Kartini pada tahun 1989 bermula dari bisnis bordir topi. Dengan modal satu juta rupiah, hadi kartini mengembangkan bisnis topinya hingga memiliki 22 counter di Jakarta, bandung dan beberapa wilayah di Indonesia. Target pemasaran topinya berupa bodir topi perusahaan dan dikembangkan di Indonesia dan mancanegara, omzet profit bisa mencapai rp. 350 juta per bulan.

Saat ini CV. Usaha Mandiri tidak hanya menghasilkan produk topi, tetapi merambah ke bordir baju, kemeja, jaket, sweater, gravir dan lain lainnya.

- a. Visi Usaha
Menjadi perusahaan yang bermutu secara kualitatif dan kuantitatif, mandiri, menguasai dan mencapai target pasar, serta dikenal luas oleh masyarakat.

- b. Misi usaha
 - 1. Melakukan klasifikasi bahan produksi
 - 2. Meningkatkan kualitas SDM

- 3. Mendesign produk dengan semenarik mungkin
- 4. Permodalan usaha secara mandiri
- 5. Menghasilkan profit
- 6. Memberikan pelayananan dan kepuasan terhadap konsumen

B. Deskripsi Data

- 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	38	58 %
Perempuan	27	42 %
Total	65	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan pada tabel dan diagram di atas, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki berjumlah 38 dan responden perempuan terdiri dari 27 orang. Dimana, hal ini membuktikan bahwa laki-laki mendominasi dalam pekerjaan operational. Hal ini dikarenakan dalam segi fisik laki-laki dominan lebih kuat dari pada perempuan. Akan tetapi bukan berarti perempuan itu lemah, hanya saja di beberapa bidang pekerjaan tertentu yang membutuhkan ketahanan fisik kuat laki-laki memang lebih dominan.

- 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 2

Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persen (%)
0-1 tahun	9	14 %
1-3 tahun	29	45 %
3-5 tahun	23	35 %
Di atas 5 tahun	5	8 %

Total	65	100 %
-------	----	-------

Sumber : Data Primer

Dari data tabel dan diagram masa kerja di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang berjumlah 65 orang tersebut, mempunyai frekuensi dengan rentan waktu masa kerja 1-3 tahun sebesar 45 persen (%). Masa kerja 3-5 tahun sebesar 35 persen (%). Masa kerja 0-1 tahun sebesar 14 persen (%). Masa kerja di atas 5 tahun sebesar 8 persen (%). Data tersebut cukup membuktikan bahwa CV. Usaha Mandiri telah memberikan kenyamanan bagi karyawan-karyawannya dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jumlah rentan waktu masa kerja paling besar antara 1-3 tahun sebesar 45 persen (%) dan yang kedua masa kerja 3-5 tahun sebesar 35 persen (%).

C. Analisis Deskriptif

1. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4. 3
Jawaban Responden Gaya
Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
Kepemimpinan Berorientasi Pada Tugas (<i>Initiating structure</i>)						
1	Pemimpin sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.	37	27	0	1	0
2	Pimpinan mempengaruhi cara pandang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.	28	35	1	1	0
3	Pemimpin mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk	43	20	1	1	0

	mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri.					
4	Pemimpin menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus	41	23	0	1	0
5	Pemimpin sadar apabila ada permasalahan berusaha membantu dengan kemampuannya untuk memecahkan dengan baik	40	24	0	1	0
Kepemimpinan Berorientasi Pada Human Relation						
6	Pemimpin pandai membuat konsep/pemikiran yang actual	38	26	0	1	0
7	Pemimpin terbuka bagi semua pihak untuk mengembangkan perusahaan	36	28	0	1	0
8	Pemimpin konsisten dan komit terhadap kemajuan karyawan	34	28	2	1	0
9	Pemimpin mampu memberikan keteladanan yang baik kepada seluruh karyawan.	32	32	0	1	0
10	Pemimpin dapat menerima kritik dan saran dari siapapun untuku kemajuan perusahaan bersama	41	23	0	1	0
Jumlah		370	266	4	10	0
Persentasi (%)		57%	41%	1%	2%	0

Sumber : Data primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 57% responden menjawab sangat setuju, 41% responden menjawab setuju, 1% responden menjawab cukup setuju, 2% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

2. Disiplin Kerja

Tabel 4. 4
Jawaban Responden Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
Tujuan Dan kemampuan						
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.	37	27	0	1	0
2	Saya ikut andil dalam memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.	28	35	1	1	0
Teladan Pimpinan						
3	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin.	43	20	1	1	0
Balas Jasa						
4	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya.	41	23	0	1	0
Keadilan						
5	Saya menaati aturan yang ada dalam perusahaan.	40	24	0	1	0
Waskat (Pengawasan Melekat)						
6	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	38	26	0	1	0
7	Saya harus melaksanakan tugas - tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	36	28	0	1	0
Hubungan Kemanusiaan						

8	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan	34	28	2	1	0
Sanksi Hukuman						
9	Saya harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut	32	32	0	1	0
Ketegasan						
10	Saya harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor	41	23	0	1	0
Jumlah		370	266	4	10	0
Persentasi (%)		57%	41%	1%	2%	0%

Sumber : Data primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 57% responden menjawab sangat setuju, 41% responden menjawab setuju, 1% responden menjawab cukup setuju, 2% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

3. Kinerja

Tabel 4. 5
Jawaban Responden Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
Kompetensi Kepribadian						
1	Karyawan dapat bekerja secara kelompok dengan kompak	36	28	1	0	0
2	Karyawan saling membantu dalam kesulitan	27	36	1	1	0

3	Karyawan mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi	35	29	0	1	0
Kompetensi Profesional						
4	Karyaw n mampu menangkap peluang dengan penuh inisiatif	35	29	0	1	0
5	Karyawan melaksanakan tugasnya tanpa harus diperintah pimpinan terlebih dahulu	35	29	0	1	0
6	Karyawan berinisiatif memberikan solusi dalam pemecahaan masalah	27	33	3	2	0
7	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanak an	25	33	5	2	0
Kompetensi Sosial						
8	Karyawan menyadari bahwa keberhasilan perusahaan adalah tanggung jawab bersama	29	31	4	1	0
9	Budaya yang diciptakan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan	30	31	4	0	0
10	Karyawan dapat menciptakan budaya yang nyaman dan harmonis	28	36	1	0	0

	terhadap perusahaan					
Jumlah		309	315	17	9	0
Persentasi (%)		48%	48%	3%	1%	0%

Sumber : Data primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 48% responden menjawab sangat setuju, 48% responden menjawab setuju, 3% responden menjawab cukup setuju, 1% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya di ukur (variabel kunci yang sedang di telilti). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur suatu data apakah data tersebut valid atau tidak. Untuk mengelola uji validitas penulis menggunakan perhitungan statistic dengan *software SPSS (Statistical Program For Social Science) version 22.0 for windows* diperoleh r hiutng lebih besar dari r table dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid, nilai r table untuk 65 Responden dengan taraf kesalahan yang bias ditolerir ialah 5 % ialah 0.244.

Kuesioner dibagi menjadi sepuluh (10) pernyataan dalam tiga (3) variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dengan 10 kuesioner, variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan 10

kuesioner dan variabel Kinerja (Y) dengan 10 kuesioner. Jadi, kuesionernya terdiri dari total jumlah pernyataan 30 kuesioner. Ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan dan pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Kuesioner	r-tabel	r-hitung	Hasil Uji
1	Pernyataan butir 1	0,244	0,730	Valid
2	Pernyataan butir 2	0,244	0,836	Valid
3	Pernyataan butir 3	0,244	0,847	Valid
4	Pernyataan butir 4	0,244	0,878	Valid
5	Pernyataan butir 5	0,244	0,844	Valid
6	Pernyataan butir 6	0,244	0,852	Valid
7	Pernyataan butir 7	0,244	0,885	Valid
8	Pernyataan butir 8	0,244	0,851	Valid
9	Pernyataan butir 9	0,244	0,840	Valid
10	Pernyataan butir 10	0,244	0,802	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan yang ada pada kuesioner yang berdasarkan pada indikator variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,244 sebanyak sepuluh (10) pernyataan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan

bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator variabel Disiplin Kerja (X₂) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,244 dan dapat dilanjutkan kepada pengujian regresi berikutnya.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r-tabel	r-hitung	Hasil Uji
1	Pernyataan butir 1	0,244	0,809	Valid
2	Pernyataan butir 2	0,244	0,871	Valid
3	Pernyataan butir 3	0,244	0,786	Valid
4	Pernyataan butir 4	0,244	0,836	Valid
5	Pernyataan butir 5	0,244	0,841	Valid
6	Pernyataan butir 6	0,244	0,886	Valid
7	Pernyataan butir 7	0,244	0,740	Valid
8	Pernyataan butir 8	0,244	0,761	Valid
9	Pernyataan butir 9	0,244	0,831	Valid
10	Pernyataan butir 10	0,244	0,716	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Hasil olah data, menghasilkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel Disiplin Kerja adalah valid. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai korelasi 10 item pernyataan lebih besar dari 0,244. Oleh karenanya data ini dapat dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Kuesioner	r-hitung	r-table	Hasil Uji
1	Pernyataan butir 1	0,244	0,876	Valid
2	Pernyataan butir 2	0,244	0,788	Valid
3	Pernyataan butir 3	0,244	0,858	Valid
4	Pernyataan butir 4	0,244	0,873	Valid
5	Pernyataan butir 5	0,244	0,918	Valid
6	Pernyataan butir 6	0,244	0,915	Valid
7	Pernyataan butir 7	0,244	0,866	Valid
8	Pernyataan butir 8	0,244	0,911	Valid
9	Pernyataan butir 9	0,244	0,884	Valid
10	Pernyataan butir 10	0,244	0,823	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan uji validitas dalam pernyataan pada kuesioner variabel Kinerja (Y) pada tabel 4. 8 di atas, seluruh kuesioner adalah valid. Di mana setiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,244. Dengan kata lain data ini dapat digunakan untuk analisis regresi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang, (Sugiyono, 2015).

Untuk mengelola uji reliabilitas digunakan *software SPSS (Statistical Program For Social Science) version 22.0 for windows*, jika nilai alpha cronbach > r table dan nilai r positif maka butir pernyataan dikatakan reliable, adapun nilai r table (*two tailed*) untuk 65 responden dengan taraf kesalahan 5%, maka 0,244.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Batas Reabilitas	Alpha Chronbach's	Keterangan
Kinerja (Y)	0,244	0,964	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,244	0,952	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,244	0,940	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan Uji reabilitas melalui program komputer SPSS 24.0 menunjukkan bahwa jumlah chronbach alpha variabel Kinerja (Y) lebih besar nilainya sebesar 0,964 dari pada batas reabilitas 0,244 hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja reliabel, Gaya Kepemimpinan (X₁), lebih besar nilainya sebesar 0,952 dari pada batas reabilitas 0,244 maka dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan reliabel dan variabel Disiplin Kerja (X₂) lebih besar nilainya sebesar 0,940 dari pada batas reliabilitas 0,244 maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja reliabel. Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat diartikan bahwa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang berisi pernyataan dan variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel atau memenuhi standar uji

reliabilitas maka penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Hasil pengujian normalitas data pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja kerja karyawan di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja
N		65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.32	44.42	44.22
	Std. Deviation	4.975	4.915	5.340
	Absolute	.174	.128	.145
Most Extreme Differences	Positive	.174	.128	.139
	Negative	-.155	-.123	-.145
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.400	1.031	1.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080	.238	.128

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olahan SPSS

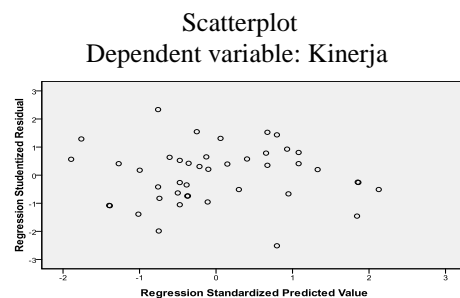
Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa data variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Asymp. Sig 0.80 lebih besar dari 0.05. kemudian variabel disiplin kerja memiliki nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0.05 dan variabel kinerja memiliki nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0.05. Hasil ini menyimpulkan bahwa data adalah normal. Suatu data dikatakan normal apabila memiliki nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0.05 atau disebut dengan p-value.

Secara umum uji normalitas digunakan untuk melihat variasi nilai dan kemungkinan bahwa nilai

tersebut dapat mendekati pada nilai populasi secara keseluruhan. Uji normalitas ini dapat mengetahui kemungkinan sampel yang diambil apakah dapat menggambarkan atau mewakili keseluruhan populasi. Namun perlu di ingat pula bahwa uji normalitas bukan hal yang menentukan keberlanjutan penelitian tetapi, hanya ingin melihat seberapa besar kemampuan sampel yang diambil dapat mewakili populasi karena besar atau kecilnya sampel yang diambil sangatlah mempengaruhi terhadap nilai normalitas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terdapat heteroskedastisitas, yaitu model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas ini dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini :



Gambar 4. 2 Scatterplot

Berdasarkan gambar hasil pengolahan SPSS 22.0 (*Scatterplot*) di atas maka dapat di artikan bahwa data yang di peroleh dengan menggunakan kuesioner merupakan

data murni dari responden. Hal ini dapat dilihat pada gambar di atas titik residual data tidak memiliki kesamaan antara responden yang satu dengan responden yang lainnya, sehingga data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner telah memenuhi uji hesteroskedastisitas.

3. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y) disajikan melalui tabel 4.11 Di bawah ini.

Tabel 4. 11
Uji Multikolinearitas

Model	Correlations				Collinearity Statistics
	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
	r	al	t	e	
1 (Constant)					
Gaya Kepemimpinan	.564	.254	.202	.638	2.878
Disiplin Kerja	.609	.371	.306	.572	1.826

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber hasil olahan SPSS

Berdasarkan data hasil Pengujian menggunakan Nilai Tolerance dan VIF menunjukkan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan (X₁) memiliki nilai tolerance 0.638 lebih kecil dari 1.00 dan nilai VIF 2.878 lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas. Begitupula variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai tolerancenya 0,572 lebih kecil dari 1.00 dan nilai VIF 1.826 lebih

kecil dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

F. Pembahasan Penelitian

1. Uji Parsial (uji t)

Menurut Bambang Tri Cahyono (2005:99) menyatakan uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah estimator terhadap parameter berbeda secara signifikan dari nol. Untuk pengujian pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) masing-masing terhadap Kinerja (Y) dapat dilakukan uji statistik t (uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5 % (0,05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika t-hitung < t-tabel berarti H₀ diterima dan H_a ditolak
- b. Jika t-hitung > t-tabel berarti H₀ ditolak dan H_a diterima

Adapun ketentuan t-tabel diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan (65 sampel : 0,05) maka diperoleh t-tabel sebesar :

$$dk = n - k - 1$$

dimana *n* adalah jumlah responden dan *k* adalah jumlah variabel yang diteliti, kemudian dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria:

- Jika t_{hitung} ≥ t_{tabel}, (α;dk), berarti H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima.

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel, (a;dk)}$, berarti H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak

Dimana derajat kebebasan (dk) adalah:

$$\begin{aligned}
 dk &= n-k-1 \\
 &= 65-3-1 \\
 &= 61
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(a;dk) \\
 &= (0,05 ; 61) \\
 &= 2,000
 \end{aligned}$$

Adapun hasil pengolahan menggunakan program SPSS 22.0, pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. 12

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.873	3.281		.571	.570
Gaya Kepemimpinan	.391	.171	.364	2.285	.026
Disiplin Kerja	.555	.173	.510	3.202	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan output data tabel di atas dapat di peroleh hasil sebagai berikut :

- a) Persamaan Regresi $Y = 1.873 + 0.364(X_1) + 0.510(X_2)$
- Konstanta sebesar 1.873, menjelaskan meskipun tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap memiliki nilai kinerja sebesar 1.873.

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terbukti berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 0.364.
 - Variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 0.510
- b) Membandingkan T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}
- Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.285 > 2,000$. ini menjelaskan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah positif, yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan naik, maka Kinerja karyawan naik.
 - Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.202 > 2,000$. ini menjelaskan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah positif, yang artinya jika variabel Disiplin Kerjanya naik, maka Kinerja karyawan naik.
- c) Membandingkan Nilai signifikansi 0.05
- Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sig lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.026 > 0.05$. ini menjelaskan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah signifikan, yang artinya Gaya Kepemimpinan secara nyata dapat mempengaruhi Kinerja seseorang dalam bekerja.
 - Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sig lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.002 > 0.05$. ini menjelaskan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan, yang artinya

Disiplin Kerja secara jelas dapat mempengaruhi Kinerja seseorang dalam bekerja.

2. Uji simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2005:98) menyatakan bahwa uji simultan atau uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel indepen terhadap variabel dependent. Hasil pengujian simultan (uji f) ini juga digunakan untuk melihat secara simultan apakah variabel independen yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempengaruhi dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5 % (0,05) dan membandingkan F hitung dengan F tabel. Kriteria F hitung adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun ketentuan F tabel di peroleh dengan cara membandingkan jumlah variabel independen dengan taraf signifikan (2 variabel : 0,05), maka diperoleh F tabel sebesar :

$$\begin{aligned}
 dk &= n-k-1 \\
 &= 65-3-1 \\
 &= 61 \\
 F_{tabel} &= F(a;dk) \\
 &= (0,05 ; 62) \\
 &= 2,76 \\
 F_{hitung} &\text{ dan } F_{tabel}
 \end{aligned}$$

F_{hitung} adalah 84.470 (lihat pada tabel anova)

F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05:

$$df\ 1 = k-1 \text{ atau } 3-1 = 2, \text{ dan}$$

$df\ 2 = k-2$ atau $3-1 = 2$ (k adalah jumlah variabel), di dapat F_{tabel} adalah 2,76.

- 1) $H_0 : \beta = 0$
Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan.
- 2) $H_a : \beta \neq 0$
Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

Dari hasil pengolahan data terhadap statistic F maka diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1335.035	2	667.518	84.470	.000 ^a
Residual	489.949	62	7.902		
Total	1824.985	64			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja.

Sumber : Data di olah SPSS

Hasil tabel 4.13 di atas menyimpulkan bahwa nilai dari F hitung sebesar 84.470 lebih besar dari pada F tabel sebesar 2,76 atau persamaannya $84.470 > 2,76$ sedangkan p - valuenya lebih kecil dari 0,05 atau sebesar 0,000 dengan persamaan $0,05 > 0,00$ maka sesuai dengan pengukuran standar uji simultan yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Disiplin Kerja secara simultan bersama-sama memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

3. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2005:102) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*^b dan tertulis *adjusted R square*.

Berdasarkan definisi uji determinasi tersebut maka, penelitian ini memperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.723	2.811

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja

Sumber : Data di olah SPSS

Berdasarkan data hasil uji determinasi dari tabel 4.14 di atas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1) Hasil uji determinasi pada tabel 4.14 di atas mengartikan bahwa nilai Adjusted R^2 pada uji determinasi variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,723. Mengingat bahwa nilai tersebut tidak mencapai 1 maka Sesuai dengan pendapat Ghazali (2005:102) menyatakan jika nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Maka berarti jelas bahwa variabel Gaya

Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan fluktuasi variabel Kinerja.

2) Hasil uji determinasi pada tabel 4.14 di atas juga menyimpulkan bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,723 yang berarti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki tingkat persentasi sebesar 72,3%. Hal ini menyatakan bahwa jelas jika perusahaan ingin lebih meningkatkan Kinerja karyawan maka dapat menggunakan indikator-indikator pada Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja untuk lebih ditingkatkan lagi sehingga Kinerja karyawan pun akan meningkat. Variabel-variabel lain yang dapat digunakan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan memiliki tingkat presentasi sebesar 27,7%. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bambang Tri Cahyono (2005:99) yang menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen.

KESIMPULAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi variabel Gaya

Kepemimpinan (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.364. Hasil ini menjawab rumusan masalah satu dan H_a diterima serta H_0 ditolak.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.510. Hasil ini menjawab rumusan masalah dua dan H_a diterima serta H_0 ditolak.
3. Hasil analisis simultan membuktikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai F hitung sebesar 84.470 lebih besar dari pada F tabel sebesar 2,76 atau persamaannya $84.470 > 2,76$ sedangkan p - valuenya lebih kecil dari 0,05 atau sebesar 0,000 dengan persamaan $0,05 > 0,00$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,3% maka sesuai dengan pengukuran standar uji simultan yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada gaya

kepemimpinan, berdasarkan kuesioner gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

- b. Hendaknya disiplin kerja lebih di tingkatkan lagi untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan profit yang setinggi-tingginya dan menjaga kepercayaan konsumen.
 - c. Hendaknya karyawan memberikan inisiatif membememberikan solusi dalam pemecahan masalah di dalam perusahaan
 - d. Hendaknya karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang di bebaskan kepada nya.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi (2006), *Prosedur Penelitian Suatu*

- Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Aritonang, Keke.T. (2015), *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur*. Jakarta.
- Burhanuddin (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dessler (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta.
- Gomes (2005), *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*, terjemahan Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin (2015), *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Kerebet, Widjayakusuma (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Marwansyah (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Jakarta.
- Nanang, Fatah (2012), *Landasan Manajemen Pendidikan*. Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Noe, Gerhart, Wright (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.
- Riduwan, (2009), *Metode dan tehnik menyusun tesis*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. (2006), *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Sadili Samsudin (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2016).

- Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Jakarta.*
- Siagian, Sondong. P. (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sinambela, Poltak (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana (2012), *Manajemen Praktis Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto (2006), *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suherman, Asep (2012), *Sistem Sumber Daya Manusia*, Academia. Jakarta.
- Sunyoto, Danang (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Caps Publishing. Jakarta.
- Surakhmad Winarno (2005), *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- Suranta, Sri. (2012), *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pendidik Perusahaan Bisnis*. Empirika. Jakarta.
- Susilo Martoyo (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Suwatno (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Jakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. (2007), *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, Jurnal Standardisasi. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad (2012), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju. Jakarta.
- Triyono, Ayon (2012), *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Oryza. Jakarta.
- Triton Prawira Budi (2006), *SPSS 13.0 Terapan, Riset Statistik Parametrik*, Andi, Yogyakarta.
- Wilson, Bangun J.B. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta.
- Winardi (2005). *Manajemen Supevisi*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

Wirawan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat.Jakarta.

<https://emperordeva.wordpress.com/about/sdm-indonesia-dalam-persaingan-global>. diakses Jumat, 27 Januari 2017, pukul 20.05

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3107891> diakses Jumat, 27 Januari 2017, pukul 20.20)