

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

( Studi Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur )

Nur Intan Katu

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: [nurintankatu18@gmail.com](mailto:nurintankatu18@gmail.com)

## ***Abstract : Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance (Study at PT. Midi Utama Indonesia Tbk Palopo Branch Wara Timur District)***

*This study aims to determine whether leadership style and work discipline have an effect on employee performance at PT. Midi Utama Indonesia Tbk Palopo Branch, Wara Timur District. The sample in this study amounted to 40 employees. The approach used is a quantitative approach. The method of analysis in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is no positive and significant influence between leadership style on employee performance. Then the work discipline variable has a positive and significant influence on the performance of the employees of PT. Midi Utama Indonesia Tbk Palopo Branch, Wara Timur District. Meanwhile, simultaneously leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The value of Adjusted R Square ( $R^2$ ) obtained is 0.288 or 28.8 percent, meaning that the variable leadership style and work discipline has an influence of 28.8 percent on the employee performance variable while the rest ( $100\% - 28.8\% = 71, 2\%$ ) influenced by other variables outside of this study.*

**Keywords:** *leadership style, work discipline, employee performance*

## **Intisari: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur. Sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,288 atau 28,8 persen, artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 28,8 persen terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya ( $100\% - 28,8\% = 71,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era masa kini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan yang sangat cepat di mana persaingan dalam dunia bisnis sangat ketat yang berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Setiap aktivitas akan di sesuaikan dengan perkembangan teknologi dan informasi. Perusahaan maupun organisasi pasti akan mencoba beradaptasi dengan perkembangan tersebut serta melakukan peningkatan kerja untuk bisa unggul dalam bersaing. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian aset yang berharga yang di miliki oleh oleh setiap perusahaan. Untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan tersebut, karena dengan adanya keahlian dan keterampilan manusia, operasional perusahaan dapat berjalan sesuai yang di inginkan dan menciptakan persaingan kerja yang kompetitif.

Dalam permasalahan ini, kepemimpinan berperan penting sebagai aspek manajerial yang mampu mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan baik. Operasional perusahaan sangat bergantung pada seberapa besar usaha pemimpin dalam mengelola, memberi arahan, membuat keputusan, dan mengkoordinasi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan prosedur yang sudah di tetapkan. Sangat Penting bagi seorang pemimpin untuk menentukan tipe gaya kepemimpinan agar sesuai dengan cita-cita perusahaan, pekerjaan serta bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang tepat tentu saja sangat di harapkan bisa mengendalikan sikap dalam bekerja dan

menyesuaikannya agar kinerja dapat meningkat. Salah satu bentuk sikap karyawan dalam bekerja yang di harapkan bisa mendorong kinerja yang baik, salah satunya adalah sikap disiplin kerja. Hal tersebut sangat perlu di perhatikan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Sikap disiplin kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan yang bisa di lihat dari tanggung jawab karyawan dalam ketepatan waktu bekerja hingga kontribusi yang di hasilkan.

PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail dan saat ini menjadi salah satu perusahaan yang perkembangannya cukup pesat di daerah-daerah. Perusahaan ini merupakan operator jaringan ritel Alfamidi, Alfaexpress, Lawson dan Alfasupermarket yang didirikan pada bulan juni 2007. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan dan sikap disiplin kerja karyawan sangat di butuhkan oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur, agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut secara optimal. Dalam mencapai tujuan perusahaan ini, tentunya harus didukung dengan sikap disiplin kerja oleh karyawan itu sendiri.

Sikap Disiplin kerja di suatu perusahaan bertujuan untuk memberi arahan perilaku karyawan dengan kebijakan dan peraturan yang di buat untuk mencapai visi dan misi perusahaannya. Sikap Disiplin kerja yang di lakukan oleh karyawan sangat bergantung pada keberhasilan seseorang dalam memimpin ,

artinya seorang pemimpin harus menjadi contoh bagi karyawan dalam bekerja karena bawahan akan meniru apa yang sering dikerjakan oleh seorang pemimpin dalam bekerja. Bisa dikatakan bahwa gaya ataupun sikap seseorang dalam memimpin menjadi salah satu hal yang memotivasi karyawan untuk menyadari pentingnya sikap disiplin dalam bekerja, selain itu juga dapat menghindari karyawan dari sikap kerja yang kurang baik agar tidak menghalangi perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan kiranya masalah disiplin yang ada di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur juga perlu di perhatikan secara penuh oleh atasan. Tidak gampang bagi seorang pemimpin untuk membangun sikap disiplin kerja kepada karyawannya. Dengan adanya permasalahan tersebut di sinilah di tuntut peran seorang pemimpin dalam mengkoordinasi, membimbing, serta mengarahkan karyawan sehingga bisa menciptakan sikap kedisiplinan yang tinggi bagi karyawannya, dan kinerja karyawan menjadi maksimal sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai target penjualan tercapai secara optimal.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka bisa di rumuskan permasalahan sebagai berikut

- a. Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur?

- b. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur?
- c. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Thoha (2010:303) mendefinisikan Gaya kepemimpinan merupakan sebuah teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi sikap maupun tingkah laku orang lain. Dari teknik kepemimpinan ini dapat diambil manfaatnya untuk di gunakan seorang pemimpin dalam

memimpin bawahan atau karyawannya. Gaya kepemimpinan adalah norma tingkah laku yang di gunakan oleh seseorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi sikap atau tingkah laku orang lain atau bawahannya. Dalam hal ini usaha menyesuaikan pemahaman di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting posisinya.

Rivai (2014:42) mendefinisikan Gaya Kepemimpinan adalah gabungan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar target perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku dan strategi yang disukai dan sering di implementasikan oleh seorang pemimpin.

## **2.2. Fungsi-Fungsi Pemimpin**

Menurut Pendapat Reza (2010:34), secara operasional ada 5 fungsi pokok pemimpin antara lain:

### **a. Fungsi instruktif**

Pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan perintah, waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya, dan dimana tempat mengerjakan perintah agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

### **b. Fungsi konsultatif**

Pemimpin bisa menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan jika pemimpin sedang berusaha menetapkan keputusan yang memerlukan banyak pertimbangan serta berbagi dengan orang yang dipimpinnya.

### **c. Fungsi partisipasi**

Ketika menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha menggerakkan orang yang dia pimpin, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Setiap anggota kelompok mempunyai peluang yang sama memperoleh kesempatan yang sama untuk terlibat dalam menjalankan kegiatan yang sudah ada didalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas pokok sesuai dengan posisi yang telah ditentukan.

### **d. Fungsi delegasi**

Ketika menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan penyerahan tugas dan wewenang dalam upaya membuat keputusan. Fungsi delegasi yang sebenarnya ialah penyerahan kepercayaan seorang pemimpin kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan sebab kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin bisa di wujudkan sendiri oleh seorang pemimpin tanpa ada campur tangan bawahannya.

### **e. Fungsi pengendalian**

Fungsi pengendalian berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur dan mengarahkan bawahannya dengan mengkoordinasi aktivitas yang efektif sehingga bisa memaksimalkan tujuan yang ingin di capai. Dalam menjalankan fungsi pengendalian, pemimpin bisa mewujudkan melalui kegiatan pengarahan, bimbingan dan pengawasan.

### 2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Veitzhal, Rivai (2012) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya harus bisa dan mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan di bagi kedalam lima indikator, yaitu

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
  - a. Membangun kerja sama serta hubungan yang baik dengan bawahan dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab
  - b. Kompetensi seorang pemimpin dalam mendorong bawahannya
2. Kemampuan yang efektifitas
  - a. Bisa menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuan
  - b. Bisa mengerjakan tugas tepat pada waktunya
  - c. Datang tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang efektifitas
  - a. Mengambil keputusan dengan jalan berdiskusi dan bertukar pikiran
  - b. Mampu mengatasi masalah secara tepat
  - c. Bisa dalam memiliki masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
  - a. Sanggup untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.

- b. Mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah di tentukan
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.
  - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditanda tangani sendiri dan mana yang harus secara kelompok.
  - b. Memberikan bimbingan dan pengarahan dalam mengambil keputusan

### 2.4. Pengertian Disiplin Kerja

Dermawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Selanjutnya menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah media komunikasi yang dilakukan oleh manajer kepada karyawan dalam usaha meningkatkan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan.

### 2.5. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif

#### a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu usaha untuk mengarahkan karyawan agar mentaati prinsip maupun aturan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan. Disiplin preventif mempunyai tujuan untuk mengkoordinasi serta membimbing karyawan agar disiplin dalam bekerja. Metode preventif ini

bertujuan agar karyawan bisa menjaga serta memelihara dirinya terhadap aturan yang sudah ditentukan. Atasan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang disiplin preventif dalam lingkungan perusahaan. Disudut pandang lain, karyawan harus memahami kewajiban dan tanggung yang diberikan serta mentaati aturan yang sudah ditentukan.

Oleh sebab itu disiplin preventif adalah sebuah sistem yang mempunyai hubungan dengan kepentingan kerja dalam semua komponen yang ada dalam sebuah perusahaan. Jika tatanan dalam sebuah organisasi baik, akan lebih mudah menerapkan sikap disiplin kerja dalam sebuah perusahaan.

#### b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu usaha mengarahkan karyawan untuk menyatukan sebuah peraturan agar konsisten untuk mentaati aturan yang sudah ditentukan oleh sebuah perusahaan. Disiplin korektif memberi sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan dengan tujuan agar karyawan tersebut memperbaiki kesalahannya serta mentaati aturan yang sudah diberikan.

### **2.6. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut

#### a. Taat terhadap aturan waktu

Dipantau dari jadwal masuk dan pulang kerja yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### b. Taat terhadap aturan perusahaan

Tata tertib tentang etika dalam mengenakan pakaian dan perilaku atau sikap dalam lingkungan kerja.

#### c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Diperlihatkan cara melakukan suatu pekerjaan, tugas serta tanggung jawab dan memiliki hubungan dengan elemen kerja yang lainnya.

### **2.7. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wilson (2012:231) bahwa “ kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pernyataan-pernyataan pekerjaan (*job requitmen*) “. Sedangkan Menurut Wibowo (2011:7), kinerja berasal dari pengertian *performance* , yang memiliki pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

### **2.8. Tujuan Kinerja Karyawan**

Beberapa tujuan dari manajemen kinerja yang dipaparkan oleh Abdullah (2014:199) antara lain yaitu;

#### a. Mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi atau perusahaan,

b. Mengembangkan kinerja karyawan untuk memenuhi keinginan dengan berusaha membuat dan menambah ilmu, keahlian, dan kemampuan SDM berkontinue.

#### c. Berusaha mencapai tingkat ekonomis dan evektifitas saat usaha yang diinginkan.

d. Penilaian prestasi perorangan SDM, dan kelompok secara periodik

## **2.9. Indikator Kinerja Karyawan**

Bernardin dan Russel (2010) menyatakan ada 6 kinerja yang diperlukan untuk menilai kinerja karyawan

### **a. Kualitas**

Merupakan tahapan sampai mana hasil yang dilakukan mengarah pada tujuan yang diinginkan.

### **b. Kuantitas**

Merupakan banyaknya atau jumlah suatu hal yang dihasilkan dari aktivitas kerja seperti jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

### **c. Aktualitas**

Merupakan sampai mana suatu tugas dikerjakan pada waktu yang sudah ditentukan dengan memperhatikan koordinasi output lain.

### **d. Efektivitas Biaya**

Merupakan tahapan sampai mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dioptimalkan dalam mencapai hasil yang maksimal serta untuk mengurangi tingkat kerugian dari berbagai unit sumberdaya.

### **e. Pengawasan Supervisor**

Merupakan tahapan sampai mana seorang karyawan bisa melaksanakan tugas yang diberikan meskipun tanpa di kontrol dan diawasi oleh pimpinan untuk menghindari hal yang tidak diinginkan.

### **f. Dampak Antar Pribadi**

Merupakan tahapan sampai mana karyawan menjaga martabat, reputasi perusahaan, kerja sama sesama rekan kerja.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian akan dilakukan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo

Kecamatan Wara Timur dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

Periode penelitian ini hendak dilakukan kurang lebih selama 2 bulan, dimulai pada bulan juni- juli 2020.

### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif sedangkan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Sugiono (2012) Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

#### **Sampel**

Sugiono (2012) menyatakan sampel adalah keseluruhan dari populasi yaitu sebanyak 40 orang. Sampel dari penelitian ini adalah sampel Jenuh dimana teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebar Angket atau Kuesioner kepada Responden

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Sugiyono (2012:111) Uji validitas di gunakan untuk memperkirakan valid atau

tidaknya kuesioner tersebut. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengutarakan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2012:111) Uji Reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument.

#### **c. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda memperlihatkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain di mana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain.

### **3.6. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji t (Parsial)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

#### **b. Uji Simultan (F)**

Priyatno (2011:258) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

#### **c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Hasil Pengujian Alat Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of*

*freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika dalam tampilan output *Cronbach Alpha* nilai r hitung > dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas menggunakan program SPSS 25. Dalam penelitian ini menggunakan 40 responden dengan *Alpha* 0,05 maka yang diperoleh nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,312, suatu indikator dikatakan valid apabila *person correlation* > 0,312.

Berdasarkan hasil pengujian analisis uji validitas, 8 item pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) semua dinyatakan valid.

Kemudian untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terdiri dari 9 butir pertanyaan, 1 diantaranya tidak valid, yaitu terdapat pada item pertanyaan nomor 9. Oleh karena itu, 1 item pertanyaan tersebut yang tidak valid dihapus atau dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Setelah dilakukan pengujian ulang 8 pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibandingkan dengan r tabel 0,312.

Selanjutnya untuk variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 8 pertanyaan semua dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Kuesioner dapat dikatakan *reable* jika jawaban konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel *reable* jika nilai ( $\alpha$ ) > 0,6. Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu penelitian telah melakukan uji reliabilitas terhadap 40 responden, untuk mengetahui apakah pernyataan atau



indikator yang digunakan dianggap variabel atau tidak.

Berdasarkan hasil pengujian spss v.25 untuk uji reliabilitas nilai *alpha cronbach* untuk variabel gaya kepemimpinan 0,778, disiplin kerja 0,693, dan kinerja 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6 yang berarti bahwa alat ukur untuk seluruh variabel penelitian tersebut reliable.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji SPSS Analisis regresi linier berganda, diketahui kolom kedua *unstandardizes coefficients* bagian B diperoleh nilai  $b_1$  variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,197, nilai  $b_2$  variabel disiplin kerja sebesar 0,689 dan nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 4,001, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,001 + 0,197 X_1 + 0,689 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dijelaskan melalui penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,001 artinya jika variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur adalah sebesar 4,001 Satuan.
2. Nilai koefisien  $b_1$  variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,197 berarti, jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur sebesar 0,197

satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.

3. Nilai koefisien  $b_2$  variabel disiplin kerja 0,689 berarti jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur sebesar 0,689 Satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.

## 4.2. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh variabel independen secara parsial atau variabel dependen. Untuk menguji hipotesis tersebut maka terlebih dahulu menentukan kriteria tingkat signifikan yaitu sebesar 5% = 0,05 kemudian dibandingkan dengan hasil signifikan yang telah diolah menggunakan program SPSS V.25.

Jika nilai **Sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$**  maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

Jika nilai **Sig > 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$**  maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

Berdasarkan kriteria uji t yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan kriteria tingkat signifikan sebesar 0,05, maka rumus untuk mencari  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut

$$t_{tabel} = t(\alpha; n - k - 1)$$

Diperoleh nilai dari  $t_{tabel}$  adalah

$$t_{tabel} = t(0,05; (40 - 2 - 1))$$

$$t_{tabel} = t(0,05; 37)$$

maksud  $t_{(0,05 ; 37)}$  adalah nilai dari  $t_{tabel}$  berada pada kolom 0,05 dan baris ke 37 jadi nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,687.

Berdasarkan output uji t pada tabel di atas, pengujian hipotesis pertama  $H_1$  diketahui nilai Signifikan untuk pengaruh  $X_1$  terhadap Y adalah sebesar  $0,396 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,859 < 1,687 t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

Kemudian untuk pengujian hipotesis kedua  $H_2$  diketahui nilai signifikan untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,213 > 1,687 t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

#### **b. Uji F (Simultan/Bersama-sama)**

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi sebesar  $5\% = 0,05$ . Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS V.25.

Pengujian dilakukan dengan melihat dasar pengambilan keputusan untuk Uji F (Simultan) sebagai berikut:

**$H_a$  diterima bila  $sig < 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .**

**$H_a$  ditolak bila  $sig > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$**

Berdasarkan kriteria uji F yaitu dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,05, maka rumus untuk mencari  $F_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F(k ; n - k)$$

Diperoleh nilai dari  $F_{tabel}$  adalah

$$F_{table} = F(2; 40 - 2)$$

$$F_{table} = F(2; 38)$$

Maksud dari  $F(2; 38)$  artinya bahwa nilai dari  $F_{tabel}$  terletak pada kolom 2 dan baris ke-38. Dengan menggunakan bantuan Excel kita masukkan rumus = **FINV(0,05;2;38)** maka akan di dapatkan hasilnya adalah **3,24**.

Berdasarkan hasil output uji f di atas menunjukkan bahwa dari hasil Anova di ketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8.879 dengan *degree of freedom*/derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df sebesar 37, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8.879 > 3,24$ ) atau nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_{03}$  ditolak  $H_{a3}$  diterima dengan demikian secara statistik dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

#### **c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Koefisien determinasi berkisar nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

Jika  $R^2$  Semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh gaya variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu gaya

kepemimpinan, ( $X_2$ ) yaitu disiplin kerja adalah besar terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Berdasarkan hasil output tabel model summary dapat diketahui bahwa besar korelasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari besar R (Koefisien Korelasi). Koefisien Korelasi digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel Y. Koefisien Korelasi bernilai 0,569 atau 56,9 persen. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat hubungan antara variabel dependent dan independent dalam kriteria hubungan sedang.

Sementara nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,288 atau 28,8 persen artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar 28,8 persen terhadap variabel Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 71,2 persen dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

#### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang gaya kepemimpinan yang

didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pertanyaan pertama yaitu pimpinan Perusahaan selalu memberikan kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan dengan karyawan.

Berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang kurang membina kerjasama dan hubungan terhadap karyawan. Sehingga perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif agar dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan untuk keberhasilan perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yubersius Tongo (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai hubungan linier dengan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mujiatun (2011) yang menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pemimpin memimpin bawahannya melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap dan perbuatannya serta dari aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin.

##### **b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS V.25, diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, Azahraty (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

mempunyai hubungan yang erat dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Penelitian ini juga didukung oleh teori hasibuan (2013:193), yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### **c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan**

Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau serempak dihipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Rosman, 2014) yang menyatakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja meliputi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama dan kepemimpinan. Aspek-aspek penilaian kinerja tersebut apabila diimplementasikan secara bersama-sama oleh karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo

Kecamatan Wara Timur khususnya aspek yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu aspek kepemimpinan dan kedisiplinan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.
- b. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.
- c. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan juga kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang ingin disampaikan penulis adalah sebagai berikut;

1. Bagi Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu sangat dibutuhkan dalam menunjang dan mendorong kinerja karyawan, maka dari itu pemimpin harus lebih bisa menjang dan mendorong kinerja karyawan, maka dari itu pemimpin harus lebih bisa membimbing dan mengayomi para karyawan agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi kedepannya.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dan dijadikan sebagai referensi dengan tema gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta menggunakan komponen lain ataupun dimensi dan indikator yang berbeda serta dilandaskan dengan teori-teori terbaru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta
- Azahraty 2018 . Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11*
- Benardin, H.Jhon, Russel. 2010. *Human Resource Management* . New York: McGraw-hill.
- Dermawan, H. D.2013:41. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya
- Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta, Jurnal Jenius. Vol. 1, No. 1, September 2017
- Isvandiari Any. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1 (2018) : 17 – 22*
- Mujiatun, S. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 11 NO. ISSN 1693.7619
- Reza. 2010. *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang
- Rivai. Veitzhal 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sinambela, Beach, Poltak, Lijan. 2012. *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Edisi pertama Yogyakarta Graha Ilmu
- Sugiono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Sutsrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha 2010 *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Tongo Yubersius 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2 ,No.4, 2014:103-117*
- Wibowo. (2011). *Budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bandung: Erlangga, hlm 231

