

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV.Fajar Jaya

Resy Aprilia Nuari, Dudung Abdurrahman, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

Aprilioresy8@gmail.com abahdar@gmail.com firmanshakti@gmail.com

Abstract—CV. Fajar Jaya made various efforts to improve the performance of its employees by assessing the leadership style in his company. In addition to assessing leadership style, the company also assesses the working discipline of its employees It can affect the performance of employees at CV. Fajar Jaya. This research aims to determine how employees ' performance, leadership style, and work discipline are in CV. Fajar Jaya. The research method used is a quantitative method of field research verifivative by taking 25% of the 300 respondents. According to the research Azahraty (2018) GAYa leadership and work discipline simultaneously or jointly hypothesized to have a significant influence on the performance of them. The results of this study concluded that (1) the leadership style in CV. Fajar Jaya is considered sufficient. (2) Work discipline provided by CV. Fajar Jaya employees is quite good. (3) Employee performance at CV. Fajar Jaya is good enough. (4) There is a significant positive influence between leadership styles and employees ' performance at PT. Fajar Jaya. (5) There is a significant positive influence between working discipline and employee performance in CV. Fajar Jaya. (6) The influence of leadership style and work discipline to employee performance at CV. Fajar

Keyword—*Work discipline, leadership style, employee performance*

Abstrak—CV. Fajar Jaya melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan menilai gaya kepemimpinan di perusahaannya. Selain menilai gaya kepemimpinan, perusahaan juga menilai disiplin kerja karyawannya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Fajar Jaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja di CV. Fajar Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif verifikatif field research dengan mengambil 25% dari 300 responden. Menurut penelitian Azahraty (2018) gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan di CV. Fajar Jaya dianggap cukup. (2) Disiplin Kerja yang diberikan karyawan CV. Fajar Jaya cukup baik. (3) Kinerja Karyawan di CV. Fajar Jaya sudah cukup baik. (4) Adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Fajar Jaya. (5) Adanya pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Fajar Jaya. (6) Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Fajar Jaya.

Kata kunci—*Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitas bisnis, semua perusahaan harus memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawannya. Karyawan memiliki peran yang sangat strategis dalam perusahaan. Tanpa karyawan maka perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Maka setiap perusahaan harus menjaga dan memerhatikan karyawan dengan baik. Karena dengan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka perusahaan akan menghasilkan kualitas produk yang bermutu tinggi.

Kinerja karyawan merupakan output dari keseluruhan tugas yang sedang berjalan, performa dapat dicapai dengan memenuhi kewajiban di bawah tanggung jawab itu (Pujiasymi, 2017: 21). Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dunia kerja.

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan CV. Fajar Jaya. CV.Fajar Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan *comanditaire vennootschape* (CV) yang berdiri pada 13 mei 2013 Penelitian ini memfokuskan pada karyawan CV.Fajar Jaya. Perusahaan ini menuntut para karyawan memberikan kinerja yang baik karena perusahaan ini fokus dalam pembuatan baju dinas TNI & POLRI maka para karyawan harus memaksimalkan kinerjanya saat bekerja dengan tuntutan kinerja karyawan yang harus selalu tinggi maka peran pemimpin disini sangat penting karena akan memberikan dampak yang besar bagi perusaahaan, lalu disiplin kerja di CV. Fajar Jaya sangat tinggi agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Melihat dari data perusahaan permasalahan yang berada di CV. Fajar Jaya adalah kurang maksimalnya kinerja karyawan di CV. Fajar Jaya. Karyawan yang bekerja kurang memperhatikan kualitas dan kuantitas dalam melakukan

pekerjaannya. Contohnya, seperti ada beberapa target perusahaan yang belum tercapai. Hal tersebut disebabkan oleh tidak adanya pengukuran kinerja. Sedangkan, penilaian kinerja perlu dilakukan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi dalam pekerjaan karyawannya CV. Fajar Jaya yang merupakan salah satu perusahaan konveksi yang berlokasi di Purwokerto, perusahaan ini selalu dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas produk. Peningkatan kualitas produk tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Fakta di lapangan yang terjadi yaitu bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.Fajar Jaya, di bawah kepemimpinan yang baik mampu mengangkat kinerja kerja yang efektif dan efisien. Memberi arahan disiplin kerja yang tertib dengan tujuan agar para karyawan dapat mematuhi tata tertib yang ada agar karyawan dapat bekerja dengan kondusif dengan menghasilkan kualitas produk yang terbaik.

Pada saat ini perusahaan tersebut banyak mengalami kesalahan dalam produksi dimana kinerja karyawan tidak stabil di karenakan adanya arahan pimpinan yang tidak dipahami dan kurang komunikasi dengan karyawan sehingga sering terjadi kesalahan dalam produksi lalu kurangnya disiplin kerja menghambat produksi karena kebanyakan karyawan tidak taat pada jam istirahat.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV.Fajar Jaya.”* selanjutnya penelitian ini menjabarkan beberapa tujuan untuk meneliti dan menganalisis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan di CV.Fajar Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja CV.Fajar Jaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di CV. Fajar Jaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja di CV. Fajar Jaya.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja di CV.Fajar Jaya.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Fajar Jaya

II. LANDASAN TEORI

Gaya kepemimpinan

Dalam menghasilkan produk dengan kualitas yang baik maka diperlukan efektivitas kinerja karyawan yang langsung diperhatikan di bawah arahan kepemimpinan yang baik, karena karyawan perlu diarahkan agar mencapai tujuan yang menjadi target perusahaan maka dari itu gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana dia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison et al., 2016).

Menurut Sedarmayanti, (2017:364). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin.

Disiplin Kerja

Mengutip dari (Hamali, 2018) disiplin adalah sikap menghormati aturan dan peraturan perusahaan sehingga karyawan dapat secara sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan untuk menegakkan aturan organisasi. Sebelum memulai kegiatan produksi karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab disiplin kerja, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kegiatan produksi di perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Sinambela (2016:335).

Menurut Gouzali Saydam (2017) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pentingnya disiplin kerja ialah sebagai alat yang di perlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Mengutip dari Pujiyasmi (2017: 21) kinerja karyawan merupakan output dari keseluruhan tugas yang sedang berjalan, performa dapat dicapai dengan memenuhi kewajiban di bawah tanggung jawab itu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016:98)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016:98).

Menurut Anjani, R. (2019) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu positif karena gaya kepemimpinan akan memberi pengaruh terhadap setiap karyawan karena dibawah kepemimpinan yang baik dapat memberi sebuah semangat kerja yang tinggi. Secara empiris, adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin sejalan dengan yang dilakukan oleh hal ini sesuai dengan penelitian (Suranto, 2014) Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki experience (pengalaman) dan science (ilmu pengetahuan) yang maksimal. (Irham Fahmi, S.E., 2016)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang tinggi jika konsekuen, konsisten, taat asas, tanggungjawab, atas tugas yang diamanatkan kepadanya. Suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. (Sidanti, 2015) (2012:129) “Disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Seorang pemimpin pasti memiliki kemampuan untuk mengarahkan karyawannya dalam melakukan kegiatan perusahaan, kemampuan tersebut berkat keahlian yang dimilikinya dan tingkat disiplin kerja yang membantu memudahkan dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut yang dibutuhkan oleh para karyawan dimana para karyawan ingin dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki disiplin kerja yang tinggi agar para karyawan dapat meniru pimpinannya dalam bekerja, dan itu merupakan sebuah contoh agar karyawan memiliki peningkatan kinerja kerja yang tinggi.

Karyawan yang disiplin serta didukung dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target penyelesaian pakaian dinas akan terpenuhi dan stabil dalam setiap bulannya dan jumlah pakaian dinas yang rusak akan dapat diminimalisir. Selain itu, karyawan juga akan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

H1 = Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Terdapat Pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif field research atau penelitian lapangan suatu jenis penelitian yang berorientasi lapangan berdasarkan pengalaman dan disajikan dalam bentuk angka dan dideskripsikan. Sumber data yang dipakai pada riset ini suatu data primer dan data sekunder menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket, observasi dan dokumentasi.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk mengujivaliditas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r tabel sebesar 0,227, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan CV Fajar Jaya yang berjumlah 300 karyawan yang terdiri berbagai bagian-bagian dalam struktur organisasi. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 75 responden, hal ini berpedoman pada gagasan yang dikemukakan Danim (2007), apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 20-25% atau lebih tergantung sedikit-tidaknya dari kemampuan peneliti.

Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y1). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*).

Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. teknik analisis data instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji pengaruh menggunakan analisis yang dalam perhitungannya dibantu dengan *software IBM SPSS 25.0*.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1. REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,840	0,227	Valid
Item Pernyataan 2	0,896	0,227	Valid
Item Pernyataan 3	0,892	0,227	Valid
Item Pernyataan 4	0,940	0,227	Valid
Item Pernyataan 5	0,855	0,227	Valid

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Item Pernyataan 6	0,939	0,227	Valid
Item Pernyataan 7	0,868	0,227	Valid
Item Pernyataan 8	0,924	0,227	Valid
Item Pernyataan 9	0,890	0,227	Valid
Item Pernyataan 10	0,923	0,227	Valid
Item Pernyataan 11	0,764	0,227	Valid

Dari tabel 4.1 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,227. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan layak (valid) digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

TABEL 2. REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,420	0,227	Valid
Item Pernyataan 2	0,821	0,227	Valid
Item Pernyataan 3	0,569	0,227	Valid
Item Pernyataan 4	0,788	0,227	Valid
Item Pernyataan 5	0,677	0,227	Valid
Item Pernyataan 6	0,822	0,227	Valid
Item Pernyataan 7	0,778	0,227	Valid
Item Pernyataan 8	0,702	0,227	Valid
Item Pernyataan 9	0,877	0,227	Valid
Item Pernyataan 10	0,759	0,227	Valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,227. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Disiplin kerja layak (valid) digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

TABEL 3. REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,735	0,227	Valid
Item Pernyataan 2	0,801	0,227	Valid
Item Pernyataan 3	0,905	0,227	Valid
Item Pernyataan 4	0,825	0,227	Valid
Item Pernyataan 5	0,763	0,227	Valid

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Item Pernyataan 6	0,834	0,227	Valid
Item Pernyataan 7	0,842	0,227	Valid
Item Pernyataan 8	0,732	0,227	Valid
Item Pernyataan 9	0,857	0,227	Valid
Item Pernyataan 10	0,866	0,227	Valid

Dari tabel 4.3 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,227. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan layak digunakan (valid) sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

TABEL 4. HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER PENELITIAN

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,972	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,890	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,943	0,7	Reliabel

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0.70 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Penulis menggunakan instrumen kuesioner untuk mendapatkan gambaran umum karyawan yang berada di CV Fajar Jaya yang dilihat berdasarkan : jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir, usia, dan lamanya masa kerja. Kuesioner disebar kepada seluruh karyawan yang berjumlah 75 orang, dari hasil kuesioner tersebut penulis mendapatkan gambaran umum karakteristik responden sebagai berikut :

Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, sebelumnya dilakukan pengujian asumsi terlebih dahulu supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang BLUE (*best linear unbiased estimator*). Pengujian asumsi ini terdiri atas tiga pengujian, yakni Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan tes *Kolmogrov-Smirnov*. Menurut Singgih Santoso (2012:204), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*) yaitu :

Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal

Jika probabilitas < 0.05 maka distribusi dari populasi

adalah tidak normal

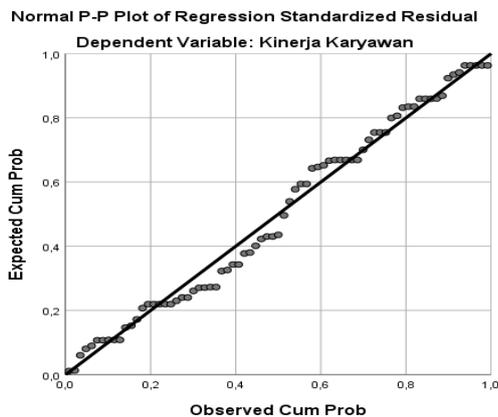
TABEL 4. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,17732525
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,071
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas sebesar 0.200 dan lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan selanjutnya dapat digunakan untuk analisis regresi yang memenuhi uji normalitas. Cara lain untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara analisis grafik dengan melihat normalitas dari gambar normal *P- Plot of Regression*.



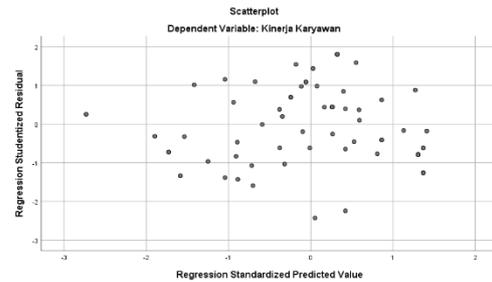
Gambar 1. Normalitas Data

Jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus. Dari plot di atas terlihat bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut disajikan data hasil uji heteroskedastisitas metode uji *Scatter plot* dengan

menggunakan bantuan aplikasi program *SPSS 25.0 for Windows*:



Gambar 2.

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik hasil penelitian di atas terlihat bahwa distribusi data tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas

Analisis Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan jenis data yang dikumpulkan maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh yang meliputi: gaya kepemimpinan, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Dengan menggunakan program *SPSS* diperoleh *output* sebagai berikut:

TABEL 5. PENGUJIAN HIPOTESIS PARSIAL

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,490	2,928		1,192	,237
	Gaya Kepemimpinan	,225	,096	,270	2,352	,021
	Disiplin Kerja	,556	,130	,490	4,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis variabel X_1 (Gaya kepemimpinan)
 H_0

:

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_1

:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 72 ($n - (k+1)$) didapat nilai t_{tabel} 1,993.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{Tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Kurva Uji Hipotesis Parsial Variabel X_1 Terhadap Y

Dari *output SPSS* di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk X_1 sebesar 2,352 dan t_{tabel} 1,993 dan nilai *p-value (sig.)* 0,021. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai *p-value (sig.)* $< (\alpha = 0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis variabel X_2 (Disiplin kerja)

H_0

: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H_1

: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 72 ($n - (k+1)$) didapat nilai t_{tabel} 1,993.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{Tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Kurva Uji Hipotesis Parsial Variabel X_2 Terhadap Y

Dari *output SPSS* di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk X_2 sebesar 4,269 dan t_{tabel} 1,993 dan nilai *p-value (sig.)* 0,000. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai *p-value (sig.)* $< (\alpha = 0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

H_0

: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1

: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dengan menggunakan program *SPSS* diperoleh *output* sebagai berikut:

TABEL 6. PENGUJIAN HIPOTESIS SIMULTAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1929,417	2	964,708	35,018	,000 ^b
Residual	1983,548	72	27,549		
Total	3912,964	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 35,018 dengan *p-value (sig)* 0,000. Dengan $\alpha = 0.05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 2$ ($n - (k+1)$) dan $v_2 = 72$ maka di dapat F_{tabel} 3,124. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (35,018 > 3,124) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV.Fajar Jaya”, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis pengujian deskriptif yang dilakukan oleh penulis (peneliti) didapatkan bahwa gaya kepemimpinan CV.Fajar Jaya termasuk kategori baik.
2. Berdasarkan hasil analisis pengujian deskriptif yang dilakukan oleh penulis (peneliti) didapatkan bahwa disiplin kerja CV.Fajar Jaya termasuk kategori baik.
3. Berdasarkan hasil analisis pengujian deskriptif yang dilakukan oleh penulis (peneliti) didapatkan bahwa kinerja karyawan CV.Fajar Jaya termasuk dalam kategori cukup baik.
4. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis (peneliti) didapatkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Fajar Jaya berpengaruh positif signifikan dengan persentase sebesar 16,31%.

5. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis (peneliti) didapatkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fajar Jaya berpengaruh positif signifikan dengan persentase sebesar 30,03%.
6. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis (peneliti) didapatkan besar pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fajar Jaya sebesar 49,3%, dan berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka penulis akan mengajukan beberapa saran kepada CV Fajar Jaya sebagai bahan pertimbangan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Meskipun hasil penelitian sudah menunjukkan rata-rata dari setiap indikator sudah tinggi, CV Fajar Jaya diharapkan untuk tetap memaksimalkan kinerja karyawannya. Karena tingkat memberikan motivasi kepada sesama rekan kerja kurang dibanding dengan indikator lainnya. Kegiatan penilaian kinerja di CV Fajar Jaya juga perlu untuk dilakukan secara rutin.
2. Disiplin kerja pada karyawan CV Fajar Jaya sudah menginjak angka tinggi. Namun bukan berarti perusahaan sudah merasa tenang dalam hal ini. Perusahaan harus tetap melakukan penilaian disiplin kerja karyawan. Karena faktor disiplin kerja penting untuk kemajuan perusahaan.
3. Gaya Kepemimpinan di CV Fajar Jaya menurut hasil penelitian sudah sangat tinggi. Perusahaan diharapkan untuk tetap memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan tetap semangat dalam bekerja dan mencapai target perusahaannya dan pemimpin mampu memaksimalkan seluruh kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adi Kurniawan . (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Perusahaan. IQTISHADequity .
- [2] Akhmad Nurrofi . (2016). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT) Volume 7 Nomor 1 .
- [3] Alini Gilang, S.H, T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Bandung . e-Proceeding of Management, Vol.6, No.3, Page 6093.
- [4] Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] 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, 1-11 .
- [6] Chandyka Bagus , T. N. (2018). Analisis Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK), Sekolah Tinggi Teknik Ibnu sina – Batam, | Vol. 2 | No. 1 |* .
- [7] Dhiva Hardi Kusuma, S. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JIAGABI, Vol 8, No 3,170-176*.
 - [8] Eddy Madiono Sutanto , D. (2016). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Managemen dan Kewirausahaan, VOL.17, NO. 2, , 135–144 .*
 - [9] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
 - [10] Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
 - [11] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 - [12] Hamali, A. Y. (2018). pemahaman sumber daya manusia. In *pemahaman Manajemen sumber daya manusia*.
 - [13] Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Pengantar Manajemen.
 - [14] Hariyanto, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT.Top and Top Apparel di Wonogiri). *Jurnal Manajemen*.
 - [15] Irham Fahmi, S.E., M. S. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Mitra Wacana Media*. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>
 - [16] Junaidi, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. BPR DUTA PARAMARTA CABANG PRINGGAN MEDAN . *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN .*
 - [17] Koleangan Lucky , J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK (Cabang Kampus) . *Jurnal EMBA , Vol.8 No.1, Hal. 521 - 528 .*
 - [18] Lastriani, E. (2014). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
 - [19] Puspa Marlina , E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, , Vol 3, (1), 21-30*.
 - [20] Prabawa Sudja, N., & Mujiati, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E- Jurnal Manajemen*.
 - [21] Riko Junaidi, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomodik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat . *Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi “KBP” .*
 - [22] Ruyatnasih, H. Y., Musadad, H. A., & Hasyim, B. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Manajemen*.
 - [23] Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media.
 - [24] Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
 - [25] Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*.
 - [26] Sukiswo, L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan . *Jurnal*

Ilman, Vol. 3, No. 1, pp. 9-15.

- [27] Suranto, L. E. P. (2014). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN percontohan Jambi, Bangko dan Muara bungo. Organisasi Dan Manajemen.
- [28] Trahan, Wanda A., Steiner, Dirk D, 2012. Factor Affecting Supervisors Use Of Disciplinary Action Following poor Performance. Journal Of Organizational Behaviour.
- [29] Tri Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. JURNAL INDUSTRI KREATIF (JIK). <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>
- [30] Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta. Jurnal Respon Publik.
- [31] Wisti Dapu, V. (2015). “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Manado. Jurnal EMBA 353 Vol.3 (3), Hal.352-361