

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SARI ARTA MEDAN

Sri Ngayomi Yudha Wastuti

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstract--- Leadership is the ability to direct, influence, and supervise others to carry out tasks in accordance with the instructions planned. The leadership factor plays a central role in moving and leading the course of all company work activities. The success of the effort in achieving company goals is crucially determined by the quality of its leader. A leader must be able to design the right tactics and strategies to determine business steps that will be taken by the company. Work discipline is the awareness and willingness of a person to behave in accordance with the rules and work procedures that exist in the company. Discipline is the most important operative function of human resource management because the better the employee discipline is, the higher the work performance achieved. Employee performance is the work result that can be achieved by employees in accordance with their roles or duties in the company in order to achieve company goals within a certain period of time. Performance is often regarded as the limit of the success of an employee in carrying out a task, because every employee has different level of ability and skills in completing his work. This research was conducted at CV. Sari Arta Medan, located at Jalan Dr. Sumarsono No 50 Medan. This study is a population study of 53 employees of CV. Sari Arta Medan with quantitative research type. This study has 2 independent variables, namely leadership and work discipline, with 1 dependent variable, namely employee performance. Variance analysis (ANOVA) with linear regression statistical tests are used to analyze the data. The results of this research showed a significant influence of leadership and work discipline on employee performance on CV. Sari Arta Medan. Thus, it is important for the company to pay attention to leadership attitudes and employee work discipline so that their performance improves or gets better.

Keywords: *leadership, work discipline, and performance*

Abstrak--- Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Faktor kepemimpinan memegang peranan sentral dalam menggerakkan dan mengarahkan jalannya seluruh aktivitas kerja perusahaan. Keberhasilan usaha pencapaian tujuan perusahaan

sangat ditentukan oleh kualitas yang dimiliki oleh pimpinannya. Seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat untuk menentukan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di dalam perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja sering diberi batasan sebagai kesuksesan seorang karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda didalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Sari Arta Medan, yang beralamat di Jalan Dr. Sumarsono No. 50 Medan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berjumlah 53 orang karyawan CV. Sari Arta Medan dengan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Analisis data menggunakan analisis varian (Anova) dengan uji statistik regresi linier. Hasil Penelitian menunjukkan Adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Arta medan. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sikap kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan agar kinerjanya meningkat atau menjadi lebih baik.

Kata kunci : kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja

PENDAHULUAN

Aset yang paling penting untuk diperhatikan oleh perusahaan adalah karyawan atau manusianya. Berbicara masalah sumber daya manusia dapat dilihat dari dua segi, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas tentu menyangkut jumlah sumber daya manusia, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia. Untuk itulah diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas.

Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan ditujukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

Kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki kaitan dengan upaya peningkatan kinerja

karyawan. Kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam kegiatan sebuah perusahaan. Umam (2010) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, menggerakkan serta mengarahkan orang lain dengan cara memanfaatkan daya, dana, sarana dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu”. *George R. Terry* (Farmi, 2012) mengemukakan bahwa, “Ada delapan indikator dari kepemimpinan yang ideal, antara lain: (a) Energi, mempunyai kekuatan mental dan fisik. (b) Stabilitas emosi, seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya diri sendiri harus cukup besar. (c) *Human relationship*, mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. (d) *Personal motivation*, keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar dan dapat memotivasi diri sendiri. (e) *Communication skill*, mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya. (f) *Social skill*, mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan. (g) *Technical competent*, mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.”

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2009). Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa “Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.” Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011) menjelaskan bahwa, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, adalah: (a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, (b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, (f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, (g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2011) menjelaskan bahwa ”Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.” (Umam, 2010) mendefinisikan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2011) menyebutkan bahwa, empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: (a) Efektivitas dan efisiensi, (b) Otoritas dan tanggung jawab, (c) Disiplin, (d) Inisiatif

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui beberapa orang karyawan diketahui bahwa, tipe kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan perusahaan kurang mendapat respon yang positif dari karyawan. Pimpinan perusahaan bersikap otokratis yang menganggap bawahannya hanya sebagai alat semata dan menganggap dialah yang paling benar sehingga tidak menerima saran dan pendapat dari orang lain.

Berkaitan dengan disiplin kerja, banyak karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan setiap harinya. Di samping itu, jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja juga meningkat setiap harinya. Pada waktu kerja, ada beberapa orang karyawan yang kurang serius dalam bekerja, bermain *handphone* dan lain sebagainya.

Timbulnya masalah kepemimpinan dan disiplin kerja tersebut mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat dari tidak mampunya perusahaan yang bergerak di bidang catering ini melayanni permintaan konsumen yang makin bertambah. Di samping itu, berkurangnya kecepatan karyawan menyelesaikan target kerja yang ditentukan perusahaan menjadi indikasi menurunnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari beberapa uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Arta Medan.”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah: Pimpinan perusahaan bersikap otokratis yang menganggap bawahannya hanya sebagai alat semata dan menganggap dialah yang

paling benar sehingga tidak menerima saran/pendapat dari orang lain. Penurunan tingkat kedisiplinan dari para karyawannya seperti meningkatnya absensi karyawan, keterlambatan dan waktu jam kerja, dan menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari berkurangnya kecepatan karyawan menyelesaikan target kerja yang ditentukan perusahaan sehingga tidak mampu melayani permintaan konsumen yang makin bertambah.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yang sudah disusun secara sistematis yaitu: (a) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?, (b) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?, (c) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

METODE

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan CV. Sari Arta Medan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 53 orang karyawan CV. Sari Arta Medan.

Desain

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil yang diperoleh diolah dengan teknik statistik. Ditambahkan lagi, penelitian ini ingin melihat pengaruh langsung serta signifikansinya pada variabel bebas terhadap variabel terikat.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan pembagian skala, dengan menyebarkan atau memberikan daftar pernyataan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kepada karyawan PT. Sari Arta Medan sebagai responden. Kuesioner

terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan tentang kepemimpinan, 10 (sepuluh) butir pernyataan tentang disiplin kerjadan 10 (sepuluh) pernyataan tentang kinerja karyawan, dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk pilihan ganda, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis sekaligus menganalisis data hasil penelitian ini merupakan hipotesis asosiatif. Data pada penelitian ini merupakan data interval dan *ratio*, maka yang digunakan adalah statistik parametris yaitu korelasi *product moment* dan korelasi ganda.

ANALISIS DAN HASIL

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis pertama dan kedua diuji dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dan untuk hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan korelasi ganda. Untuk mempercepat dan mempermudah pengujian hipotesis maka dipergunakan program SPSS 19.0.

Pengujian hipotesis pertama: “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan rumus korelasi *product moment*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.

Hasil Pengujian Nilai Koefisien Korelasi Dan Determinasi Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.944 ^a	.892	.890	1.08017	2.288

Dari tabel diatas dapat dilihat pada kolom R, pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi (r) yaitu: $r_{hitung} = 0,944$. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r , pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif dan sangat kuat.

Untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat digunakan rumus uji signifikansi koefisien korelasi (uji t). Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

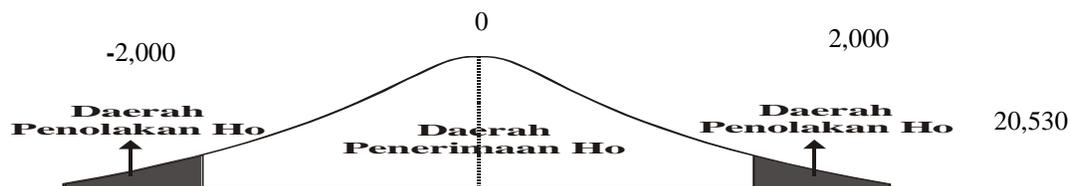
Tabel 2.

Hasil Pengujian Signifikansi Hipotesis Pertama Dan Regresi Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	11.202	1.448		7.737	.000	8.295	14.109
Kepemimpinan	.736	.036	.944	20.530	.000	.664	.808

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} = 20,530$, sedangkan dengan $\alpha = 0,05$ uji dua pihak (*two tail test*) dan $dk = 53 - 2 = 51$, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,000$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20,530 > 2,000$) yang artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) telah teruji. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan(X_1)
Dengan Uji Dua Pihak (*Two Tails Test*)



- a) Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan koefisien determinasi. Hasilnya yang dapat dilihat dalam Tabel IV.14. diatas pada kolom R^2 yaitu 0,892 atau 89,20 %. Sedangkan sisanya 0,108 atau 10,80% dipengaruhi oleh faktor lain.
- b) Untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan persamaan regresi sederhana. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel IV.15. diatas. Dari tabel tersebut diatas dapat dilihat besarnya konstanta $a = 11,202$ dan $b = 0,736$. Dari besarnya nilai a dan b tersebut selanjutnya dapat disusun persamaan regresi sederhana antara X_1 dan Y , yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,202 + 0,736X_1$$

Dari persamaan regresi diatas dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_1) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,736 atau 73,60 %.

- c) Untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan rumus uji signifikansi koefisien regresi (Uji F). Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.

Tabel Rangkuman Analisis Regresi Dengan Persamaan Garis

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.778	1	491.778	421.487	.000 ^a
	Residual	59.505	51	1.167		
	Total	551.283	52			

Dari hasil perhitungan, terlihat bahwa $F_{hitung} = 421,487$. Sedangkan dengan α (taraf signifikansi) = 0,05 (5 %), dk pembilang = k = jumlah variabel independen = 1 dan dk penyebut = n-k-1 = 53-1-1 = 51 maka $F_{tabel} = 4,000$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($421,487 > 4,000$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) signifikan dan telah teruji.

Pengujian hipotesis kedua: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan rumus korelasi *product moment*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4

Hasil Pengujian Nilai Koefisien Korelasi Dan Determinasi Pengaruh

Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

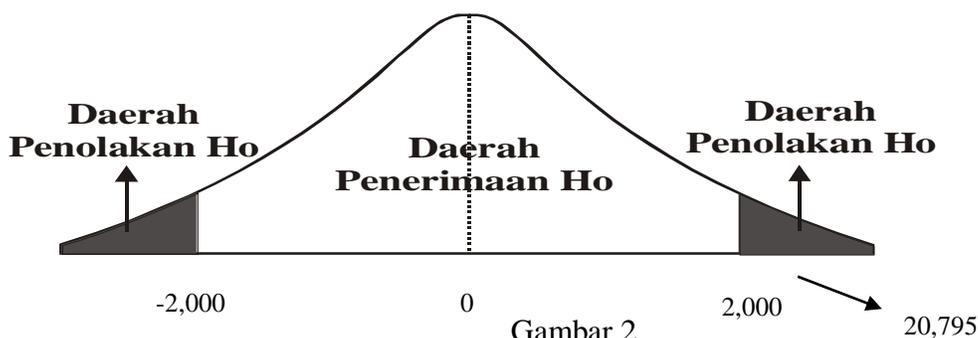
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.946 ^a	.895	.892	1.06789	2.203

Dari tabel diatas dapat dilihat pada kolom R, pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi r yaitu: $r_{hitung} = 0,946$. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r, pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif dan sangat kuat.

- b) Untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan rumus uji signifikansi koefisien korelasi (uji t). Hasilnya dapat dilihat pada

tabel dibawah ini:

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} = 20,795$, sedangkan dengan $\alpha = 0,05$ uji dua pihak (*two tail test*) dan $dk = 53 - 2 = 51$, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,000$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20,795 > 2,000$) yang artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa,hipotesis yang menyatakan ada pengaruhvariabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) telah teruji. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X_2)
Dengan Uji Dua Pihak (*Two Tails Test*)

- c) Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan koefisien determinasi. Hasilnya dapat dilihat dalam Tabel IV.17 diatas pada kolom R^{Square} (R^2) yaitu 0,895 atau 89,50 %. Sedangkan sisanya 0,105 atau 10,50 % dipengaruhi oleh faktor lain.
- d) Untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan persamaan regresi sederhana. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel IV.18 di atas, di mana besarnya konstanta $a = 10,340$ dan $b = 0,757$, kemudian disusun persamaan regresi sederhana antara X_2 dan Y , yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,340 + 0,757 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan

variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,757 atau 75,70 %.

- e) Untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan rumus uji signifikansi regresi (Uji F). Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.

Tabel Rangkuman Analisis Regresi Dengan Persamaan Garis

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	493.124	1	493.124	432.421	.000 ^a
Residual	58.159	51	1.140		
Total	551.283	52			

Dari hasil perhitungan, terlihat bahwa $F_{hitung} = 432,421$. Sedangkan dengan α (taraf signifikansi) = 0,05 (5 %), dk pembilang = k = jumlah variabel independen = 1 dan dk penyebut = $n-k-1 = 53-1-1 = 51$ maka $F_{tabel} = 4,000$. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($432,421 > 4,000$). Dengan demikian dapat disimpulkan pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) signifikan dan telah teruji.

Pengujian hipotesis ketiga: “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan”, sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan rumus koefisien korelasi ganda. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 ^a	.898	.894	1.05912	2.256

Dari tabel diatas dapat dilihat pada kolom R, pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y),

yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi R yaitu: $R_{hitung} = 0,948$. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r , pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif dan sangat kuat.

- b) Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan koefisien determinasi. Hasilnya dapat dilihat dalam Tabel IV.20. di atas pada kolom R^2 (R Square) yaitu 0,898 atau 89,80 %. Sedangkan sisanya 0,102 atau 10,20 % dipengaruhi oleh faktor lain.
- c) Untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan persamaan regresi ganda. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.

Hasil Pengujian Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	10.555	1.467		7.193	.000	7.608	13.503
Kepemimpinan	.324	.239	.416	1.359	.180	-.155	.803
Disiplin Kerja	.428	.245	.534	1.746	.087	-.064	.920

Dari tabel tersebut diatas, dapat dilihat besarnya konstanta $a = 10,555$, $b = 0,324$ dan $c = 0,428$. Dari besarnya nilai a , b dan c tersebut selanjutnya dapat disusun persamaan regresi ganda antara X_1 , X_2 dan Y , yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 10,555 + 0,324 X_1 + 0,428 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diprediksi seberapa besar pengaruh variabel

kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 atau 32,40 % dan 0,428 atau 42,80 %.

- d) Untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan rumus uji signifikansi koefisien regresi ganda (Uji F). Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7.

Tabel Rangkuman Analisis Regresi Dengan Persamaan Garis

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	495.197	2	247.598	220.730	.000 ^a
Residual	56.086	50	1.122		
Total	551.283	52			

Dari hasil perhitungan, terlihat bahwa $F_{hitung} = 220,730$. Sedangkan dengan α (taraf signifikansi) = 0,05 (5 %), dk pembilang = k = jumlah variabel independen = 2 dan dk penyebut = $n-k-1 = 53-2-1 = 50$ maka $F_{tabel} = 3,150$. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($220,730 > 3,150$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) signifikan dan telah teruji.

DISKUSI

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen variabel kepemimpinan (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) valid dan reliabel. Hasil pengujian hipotesis pertama: "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" yaitu $r_{hitung} = 0,944$. Menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1)

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif dan sangat kuat. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (20,530 > 2,000) yang artinya tolak H_0 terima H_a , menunjukkan bahwa, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) telah teruji. R_{Square} (R^2) = 0,892 menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 89,20 %. Sedangkan sisanya 0,108 atau 10,80 % dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi sederhana: $Y = 11,202 + 0,736 X_1$. Dapat diprediksi seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), apabila variabel kepemimpinan (X_1) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,736 atau 73,60 %. $F_{hitung} > F_{tabel}$ (421,487 > 4,000), menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) signifikan dan telah teruji. Hasil pengujian hipotesis kedua: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, yaitu $r_{hitung} = 0,946$. Menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif dan sangat kuat. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (20,795 > 2,000) yang artinya tolak H_0 terima H_a . Menunjukkan bahwa, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) telah teruji. R_{Square} (R^2) = 0,895 menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 89,50 %. Sedangkan sisanya 0,105 atau 10,50 % dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi sederhana: $Y = 10,340 + 0,757 X_2$. Dapat diprediksi seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), apabila variabel disiplin kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,757 atau 75,70 %. $F_{hitung} > F_{tabel}$ (432,421 > 4,000). Menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) signifikan dan telah teruji. Hasil pengujian hipotesis ketiga: “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan”, yaitu $R_{hitung} = 0,948$. Menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif dan sangat kuat. R_{Square} (R^2) = 0,898. Menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 89,80 %. Sedangkan sisanya 0,102 atau 10,20 % dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi berganda: $Y = 10,555 + 0,324 X_1 + 0,428 X_2$. Dapat diprediksi seberapa besar pengaruh variabel

kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y), apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 atau 32,40 % dan 0,428 atau 42,80 %. $F_{hitung} > F_{tabel}$ (220,730 > 3,150). Menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) signifikan dan telah teruji.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam suatu perusahaan dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen variabel kepemimpinan (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) valid dan reliabel.

Saran

Bagi perusahaan

Pimpinan hendaknya mulai mencoba menerapkan tipe kepemimpinan demokratis sesuai dengan harapan karyawan dengan tujuan agar kinerja karyawan dapat meningkat, dan hendaknya mengkaji ulang peraturan tentang disiplin kerja yang selama ini dijalankan, apakah ada kelemahannya atau tidak.

Bagi Karyawan

Hendaknya senantiasa mematuhi semua peraturan mengenai disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan dan berupaya meningkatkan kinerja secara maksimal.

REFERENSI

Farmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.

Fathoni, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.