

## Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada UD Sentot Jaya Lumajang

Devi Agustin<sup>1</sup>, Nawangsih<sup>2</sup>, Riza Bahtiar Sulistyan<sup>3</sup>

STIE Widya Gama Lumajang<sup>123</sup>

Email: [deviagustin4452@gmail.com](mailto:deviagustin4452@gmail.com)<sup>1</sup>

Email: [lovingnawang@gmail.com](mailto:lovingnawang@gmail.com)<sup>2</sup>

Email: [rizaabahtiar@gmail.com](mailto:rizaabahtiar@gmail.com)<sup>3</sup>

### INFO ARTIKEL

Volume 3  
Nomor 1  
Bulan September  
Tahun 2020  
Halaman 1-9

### ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menciptakan sumber daya manusia yang handal sehingga mampu memenuhi dan mencapai tujuan perusahaan dalam bersaing. Cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah melakukan serangkaian perbaikan serta mengevaluasi kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan – pelatihan pada karyawan berbakat sehingga perusahaan dapat tumbuh dan unggul dalam persaingan usaha. Kinerja yang berkualitas didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan terlaksana dengan efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 responden. Untuk jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasinya yaitu sebanyak 35 responden. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan.

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

### ABSTRACT

*Human resources management is a series of organizational activities aimed at attracting, developing and maintaining an effective workforce. Creating reliable human resources so as to meet and achieve the company's goals in competing. The way to improve the quality of employee performance is to make a series of improvements and evaluate employee performance by conducting training on talented employees so that the company can grow and excel in business competition. Quality performance is obtained when the activity units and leadership are carried out effectively and efficiently. The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style and work discipline on the performance of Sengon wood company employees in Sumberjati Village, Tempeh District, Lumajang Regency. This type of research is quantitative. The population in this study were 35 respondents. For the number of samples in this study the same as the total population of 35 respondents. The method of analysis uses multiple regression analysis. The results showed that leadership style and work discipline simultaneously affect employee performance. While partially the leadership style does not significantly influence. For the number of samples in this study the same as*

*the total population of 35 respondents. The method of analysis uses multiple regression analysis. The results showed that leadership style and work discipline simultaneously affect employee performance. While partially the leadership style does not significantly influence. For the number of samples in this study the same as the total population of 35 respondents. The method of analysis uses multiple regression analysis. The results showed that leadership style and work discipline simultaneously affect employee performance. While partially the leadership style does not significantly influence.*

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

## PENDAHULUAN

Penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia menimbulkan masalah nasional saat ini. Kurangnya pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien berpengaruh terhadap gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia disebabkan oleh pendidikan yang masih rendah, kesehatan masyarakat yang masih perlu perhatian dari pemerintah, masyarakat yang masih kesulitan perekonomian dikarenakan kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk masyarakat. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu persoalan yang sedang terjadi. Apalagi di era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan harus terus meningkat. Sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal agar tercipta masyarakat yang handal, diperlukan pendidikan yang tinggi, lapangan pekerjaan yang memadai serta penyediaan fasilitas sosial untuk menunjang kinerja seorang karyawan. Banyak perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kinerja yang masih rendah, disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, contohnya adalah dalam perusahaan industri. Industri merupakan bidang yang menggunakan keterampilan dan ketekunan kerja serta penggunaan alat-alat di bidang pengolahan hasil-hasil bumi dan distribusinya sebagai dasarnya. Industri pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati ini merupakan kegiatan yang mengolah kayu bulat menjadi kayu kotak atau balok (*swan timber*). Pengolahan kayu sengon menjadi produk kayu balok menciptakan adanya nilai tambah yang didistribusikan sebagai balas jasa bagi pemilik faktor produksi. Balas jasa tersebut merupakan pendapatan bagi pemilik faktor produksi sehingga besarnya nilai tambah dapat menunjukkan peranan usaha pengolahan kayu balok terhadap perekonomian masyarakat. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan disebabkan oleh pemimpin yang sering membuat peraturan secara sepihak dikarenakan terdapat faktor-faktor dari luar perusahaan seperti harga dari pasar yang anjlok sehingga karyawan di liburkan untuk proses produksi agar memperkecil biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di industri pengolahan kayu sengon Desa Sumberjati. Dari hasil pengamatan yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan kinerja karyawan yang belum maksimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2012). Objek penelitian variabel independen (X) yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang berjumlah 35 orang.

Teknik pengambilan sampel yang dipilih yaitu dengan sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 188). Pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi dan pengisian kuisioner dengan skala *likert*. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dilakukan beberapa pengujian antara lain pada uji instrumen yakni dengan uji validitas dengan batas  $r$  0,3 dan uji reliabilitas dengan batas *Cronbach Alpha* 0,70 (Nugroho, 2011:133). Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas menggunakan *Probability Plot* dengan kriteria titik residual harus terletak mendekati garis diagonal. Pada uji multikolonieritas diukur dengan pemenuhan kriteria nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatter Plot* dengan kriteria letak residual tidak memiliki pola tertentu seperti berkelompok atau residual harus menyebar (Umar,

2011:179). Untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan menghitung koefisien determinasi menggunakan *R Square* (Widarjono, 2015:269).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

|                           | Frekuensi | Prosentase |
|---------------------------|-----------|------------|
| <b>Jenis Kelamin</b>      |           |            |
| Laki-laki                 | 33        | 94,3%      |
| Perempuan                 | 2         | 5,7 %      |
| <b>Tingkat Pendidikan</b> |           |            |
| SD                        | 13        | 37,2 %     |
| SMP                       | 6         | 17,1 %     |
| SMA/SMK                   | 16        | 45,7 %     |
| <b>Usia</b>               |           |            |
| <16                       | 0         | 0          |
| ≥16-25                    | 3         | 8,6 %      |
| ≥26-35                    | 13        | 37,1 %     |
| ≥36-45                    | 10        | 28,6 %     |
| ≥46                       | 9         | 25,7 %     |

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden (94,3%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 2 respnden (5,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin laki-laki yang lebih mendominasi dalam pengolahan pada produk perusahaan UD. Sentot Jaya. Untuk tingkat pendidikan dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK merupakan responden paling banyak dengan jumlah 16 orang (45,7%), SD sebanyak 13 orang (37,2%) dan sebagian kecil pendidikan responden yaitu SMP dengan jumlah 6 orang (17,1%). Dan pada tingkat usia menunjukkan bahwa tidak terdapat responden yang berusia kurang dari 16 tahun, usia 16 - 25 tahun sebanyak 3 orang (8,6%), usia 26 – 35 sebanyak 13 orang (37,1%), usia 36 – 45 sebanyak 10 orang (28,6%), usia diatas 45 sebanyak 9 orang (25,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa usia 26 – 35 lebih mendominasi dalam berkerja di Perusahaan UD. Sentot Jaya.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas**

| No. | Kuesioner                   | $r_{hitung}$ | $r_{minimal}$ | Signifikansi | Ket.  |
|-----|-----------------------------|--------------|---------------|--------------|-------|
| 1.  | Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) |              |               |              |       |
|     | - Pernyataan 1              | 0,835        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 2              | 0,726        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 3              | 0,833        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 4              | 0,808        | 0,3           | 0,000        | Valid |
| 2.  | Disiplin Kerja ( $X_2$ )    |              |               |              |       |
|     | - Pernyataan 1              | 0,738        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 2              | 0,763        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 3              | 0,814        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 4              | 0,753        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 5              | 0,695        | 0,3           | 0,000        | Valid |
| 4.  | Kinerja (Y)                 |              |               |              |       |
|     | - Pernyataan 1              | 0,559        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 2              | 0,484        | 0,3           | 0,003        | Valid |
|     | - Pernyataan 3              | 0,684        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 4              | 0,720        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 5              | 0,621        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 6              | 0,824        | 0,3           | 0,000        | Valid |
|     | - Pernyataan 7              | 0,512        | 0,3           | 0,002        | Valid |

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari masing-masing 4 (empat) butir pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan, 5(lima) butir pernyataan untuk

variabel disiplin kerja, dan 7 (tujuh) butir pernyataan untuk variabel kinerja. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r$  minimal (0,3). Dengan demikian bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Kesimpulannya seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas**

| Variabel                    | Koesien Cronbach's Alpha | Interval Reliabilitas | Keterangan      |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------|
| Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) | 0,815                    | 0,801 – 1,00          | Sangat Reliabel |
| Disiplin ( $X_2$ )          | 0,788                    | 0,601 – 0,80          | Reliabel        |
| Kinerja (Y)                 | 0,750                    | 0,601 – 0,80          | Reliabel        |

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS 2020

Rekapitulasi hasil pengujian reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,815, variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,788, dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,750. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan kinerja (Y) adalah reliabel, sehingga kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang cukup handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

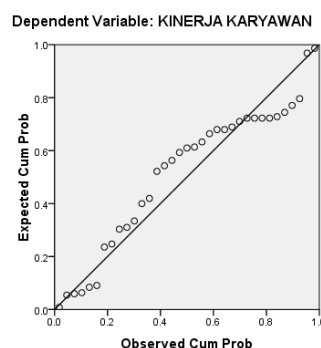
Hasil Uji Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181).

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas data penelitian :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot**

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS 2020

Hasil Pengujian Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

| Variabel                    | Tolerance | VIF   | Keterangan              |
|-----------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) | 0,975     | 1,025 | Bebas Multikolinieritas |
| Disiplin ( $X_2$ )          | 0,975     | 1,025 | Bebas Multikolinieritas |

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2020

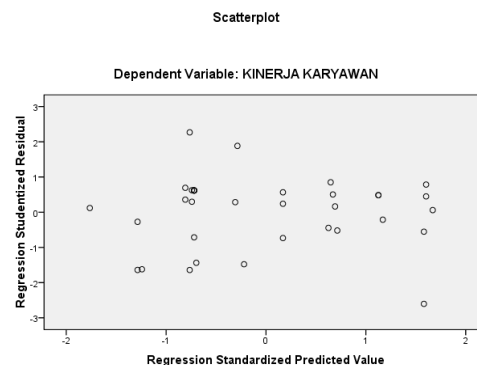
Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari

0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Mudrajad Kuncoro 2007:96).

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS,2020

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel          | B     |
|-------------------|-------|
| Constant          | 4.250 |
| Gaya Kepemimpinan | .052  |
| Disiplin Kerja    | 1.137 |

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS,2020

Dari tabel 4.17 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,250 + 0,052X_1 + 1,137X_2 + E$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- 4,250 = Konstanta
- 0,052 = Koefisien Gaya Kepemimpinan
- 1,137 = Koefisien disiplin
- $X_1$  = Gaya Kepemimpinan
- $X_2$  = Disiplin
- E = error

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai *constant* sebesar 4,250 menunjukkan bahwa nilai kinerja sama dengan 4,250 jika nilai dari variabel gaya kepemimpinan( $X_1$ ) dan disiplin( $X_2$ ) sama dengan 0.
- 2) Koefisien gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,052 (menunjukkan ada hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel gaya kepemimpinan akan menaikkan kinerja sebesar 0,052 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel pendukung akan menurunkan kinerja sebesar 0,052 dengan asumsi variabel Independen konstan atau tetap.
- 3) Koefisien variabel disiplin ( $X_1$ ) sebesar 1,137 (menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel disiplin akan menaikkan kinerja sebesar 1,137 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel disiplin akan menurunkan kinerja sebesar 1,137 dengan asumsi variabel Independen konstan atau tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji T

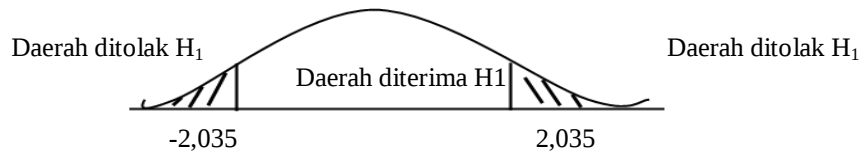
Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja). Berikut adalah hasil pengolahan SPSS untuk uji t :

**Tabel 6. Hasil Uji t (uji Parsial)**

| Variabel          | t     | Signifikasi |
|-------------------|-------|-------------|
| Constant          | .562  | .578        |
| Gaya Kepemimpinan | .157  | .876        |
| Disiplin Kerja    | 4.382 | .000        |

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 2020

Untuk melakukan pengujian t terhadap masing-masing variabel independen, maka diperlukan hasil  $t_{tabel}$ . Hasil  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ( $n - 2$ ) = 35 - 2 = 33, maka diperoleh  $t_{tabel} = \pm 2,035$ . Jadi kriteria pengujiannya sebagai berikut :



**Gambar 3. Kriteria Pengujian t**

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 2020

Jika  $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_2$  diterima

Jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_2$  ditolak

Hipotesis pertama

$H_1$  : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sagon UD. Sentot Jaya.

$H_2$  : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sagon UD. Sentot Jaya.

Hasil uji t pada variabel  $X_1$  yaitu gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,157$  dengan signifikansi 0,876. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 2,035$  ini berarti  $t_{hitung} (0,157) < t_{tabel} (2,035)$  dengan tingkat signifikansi 0,876 yang berada di atas batas 0,05 terletak di daerah terima  $H_1$  yang berarti  $H_1$  diterima  $H_2$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sagon UD. Sentot Jaya.

Hipotesis kedua

$H_1$  : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sagon UD. Sentot Jaya.

$H_2$  : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sagon UD. Sentot Jaya.

Hasil uji t pada variabel  $X_2$  disiplin diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,382$  dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 2,035$  ini berarti  $t_{hitung} (4,382) > t_{tabel} (2,035)$  dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sagon UD. Sentot Jaya.

b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji F (uji simultan) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

| Model      | F     | Signifikasi       |
|------------|-------|-------------------|
| Regression | 9.745 | .000 <sup>a</sup> |

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 2020

Untuk melakukan pengujian F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan hasil  $F_{tabel}$ . Hasil  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ( $n-k-1$ ) = 35-2-1=32, maka diperoleh  $F_{tabel} = 2,90$  jadi kriteria pengujiannya sebagai berikut :



**Gambar 4. Kriteria Pengujian f**

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 2020

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan pengaruh secara simultan dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut:

- $H_1$  : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya.
- $H_2$  : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya.

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai F hitung =9,745 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,90. Ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Widarjono (2015:17) Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur prosentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Sedangkan untuk melihat nilai koefisien determinasi pada hasil uji statistik menggunakan SPSS Widarjono (2015:269) menjelaskan besarnya nilai koefisien determinasi bisa dilihat dalam tampilan model summary yaitu *R square*. Dari determinasi ( $R^2$ ) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R Square |
|-------|----------|
| 1     | .379     |

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,379. Hal ini berarti 37,9 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dan sisanya sebesar 62,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi dari dalam dan luar perusahaan dapatkah berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sebuah perusahaan, berpengaruh baik atau buruk terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Jika bisa berpengaruh baik maka kinerja karyawan akan semakin baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk variabel lain yaitu lingkungan kerja, yang berarti ada didalam perusahaan itu sendiri, jika lingkungan kerja memiliki dampak yang positif bagi setiap karyawan maka lingkungan kerja akan sangat berpengaruh bagi kinerja seorang karyawan. Bisa berdampak baik tapi juga bisa berdampak buruk. Variabel ini bisa untuk selanjutnya dilakukan sebagai penelitian bagi peneliti lain, untuk membuktikan apakah variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

#### **Pembahasan Penelitian**

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel ini sudah baik. Hal ini dapat di tunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa satu variabel independen yaitu disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya.

Hasil pengujian hipotesis yang pertama pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya. Pemimpin melakukan pemberitaan secara jelas kepada karyawannya. Komunikasi yang baik dan jelas yang diberikan oleh pimpinan untuk tercapainya tujuan perusahaan yang ditarget oleh pimpinan sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi dari pimpinan dengan baik dan benar tanpa ada kesalahan ketika sudah didapat hasil akhir. Perusahaan juga merasa puas atas kinerja karyawan karena sudah mendapatkan hasil yang diinginkan. Hal itu juga berdampak pada karyawan, jika karyawan mampu bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan dan sesuai standart yang diberikan perusahaan dengan memanfaatkan fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan keterampilan dari masing – masing karyawan. Hal ini juga menjadi sarana melatih keterampilan dan bakat antar karyawan sehingga mereka bisa bersaing secara sehat. Ketika pimpinan merasa puas dengan kinerja dari karyawan maka karyawan akan semakin giat untuk bekerja dan mendapatkan hasil gaji yang sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan. Pemimpin berpartisipasi dengan baik terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, seperti halnya memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Karyawan yang semakin giat bekerja, mempunyai keterampilan – keterampilan yang menunjang tujuan perusahaan, serta karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan akan mendapatkan partisipasi dari pimpinan berupa bonus pada setiap gaji. Hal ini akan

mempengaruhi karyawan lain untuk bersaing secara sehat dengan meningkatkan keterampilan masing – masing dengan menggunakan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Pemimpin mendelegasikan tugas dengan baik dan jelas kepada karyawannya. Pemimpin harus menuntun karyawannya untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Jika pemimpin dengan jelas memberikan tugas kepada karyawannya, maka karyawan akan mudah dalam melakukan pekerjaannya, mereka akan semakin giat dalam bekerja untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan dengan keterampilan yang mereka miliki dan dengan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Ketika perusahaan puas karena sudah mencapai target yang diinginkan maka karyawan pun merasa puas dengan pekerjaan mereka dan perusahaan akan memberika gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya. Hasil penelitian ini juga relevan dengan yang dilakukan oleh Yanti Komala sari (2014) dengan hasil penelitian yaitu: 1). Aspek kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Aspek motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3). Aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4). secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang yang signifikan baik uji F dimana F-hitung lebih besar dari F-tabel. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Amaliyah (2014), Sulistyan (2017), Sulistyan (2018), Yudiaatmaja (2013), Sanjaya (2016), Hariyono (2018).

Dari deskripsi responden yang telah diambil dari hasil wawancara penyebaran kuisioner tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pada salah satu indikator variabel gaya kepemimpinan yaitu pendelegasian tugas sehingga kurang adanya kejelasan tugas yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawannya.

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai menunjukkan terdapat pengaruh disiplin secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya. Berdasarkan hal ini bisa dijelaskan mengapa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya. Saya mempunyai kepedulian yang tinggi untuk tujuan perusahaan, karyawan yang memiliki sikap seperti ini adalah dia yang selalu giat bekerja dan bekerja sesuai dengan standart yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai kepedulian yang tinggi akan melatih keterampilan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan dengan memanfaatkan dengan baik fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga dapat berdampak pada perkembangan perusahaan. Jika perusahaan semakin berkembang, maka perusahaan tidak akan rugi untuk memberikan bnus serta gaji yang sesuai pada karyawan yang mempunyai keterampilan yang baik. Hal ini akan menjadi sarana persaingan yang baik untuk karyawan berlomba – lomba meningkatkan keterampilan mereka meningkatkan perkembangan perusahaan. Saya selalu semangat dan berinovatif dalam melakukan pekerjaan. Semangat atau giat bekerja yang dimiliki leh karyawan sangat berdampak positif bagi perusahaan, dan perusahaan akan sangat menghargai sikap-sikap karyawna seperti ini. Karyawan yang mempunyai semangat bekerja yang tinggi akan selalu melatih kemampuannya untuk terus lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka akan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, serta mereka akan bersaing dengan karyawan lain untuk terus menjadi lebih baik dengan memanfaatkan fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan. Hasilnya mereka akan mendapatkan gaji sesuai dengan kinerja baik yang telah mereka lakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Saya selalu berusaha meningkatkan efisiensi dan produktifitas perusahaan. Menjadi kewajiban bagi setiap karyawan untuk meningkatkan efisiensi serta produktivitas mereka untuk perusahaan. Cara untuk meningkatkan efisiensi dan produktivias karyawan adalah dengan giat bekerja sesuai dengan standart yang diberikan oleh perusahaan. Melatih kemampuan karyawan untuk terus lebih baik serta sarana bagi karyawan untuk bersaing meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi dan sangat berdampak bagi perusahaan akan mendapat perlakuan khusus dari perusahaan berupa bonus dan kenaikan gaji atau kenaikan jabatan. Karena semua pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengikuti peraturan yang sudah di tetapkan oleh pimpinan. Disini pemimpin bisa dijadikan contoh pegawai dalam setiap melakukan tugasnya, misal pemimpin taat dalam mematuhi norma-norma yang berlaku misalnya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, Mengerjakan tugasnya dengan baik itu bisa memberi contoh disiplin bagi para pegawainya. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Valensia Angle wisti dapu (2015) dan Hiskia Joyce dkk (2015). Dengan hasil penelitian bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Sutrisno et al (2012), Nopitasari & Krisnandy (2018), Bakara (2015), Rumondor et al (2018). Dari deskripsi responden yang telah diambil dari hasil wawancara penyebaran kuisioner terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden telah melakukan atau menerapkan disiplin kerja dengan baik dalam bekerja di perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial maupun signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya. Dari perumusan masalah, tujuan, hipótesis penelitian beserta pembahasan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.:

- a. Hasil hipotesis pertama yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya.
- b. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya. Hal ini berarti jika disiplin naik maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan, sebaliknya jika disiplin yang menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya.
- c. Hasil pengujian dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diberikan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Bagi Pemimpin Perusahaan Pengolahan Kayu Sengon UD. Sentot Jaya  
Dengan adanya penelitian ini, disarankan kepada pemimpin perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya tetap meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja agar setiap karyawan tetap timbul semangat dalam bekerja. Semangat dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya.
- b. Bagi peneliti lain  
Bagi peneliti lain agar meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya gaji, maupun kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baskoro, C.A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–12.
- Juniantara, I.W., & Riana, I.G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 346-357.
- Mahendra, K., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja, dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 3172–3197
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangarsari Utama Food Industry. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2), 215-225.
- Nugroho, Y.A. (2011). *It's Easy Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Skripta Media Creative.
- Potu, A., Lingkungan, D., Potu Fakultas Ekonomi dan Bisnis, A., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 211-223.
- Rumondor, R.B., Tumbel, A., & Sepang, J.L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomalut. *Jurnal EMBA*, 4(2), 254–264.
- Runtunuwu, H. J., Lapian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 81–89.
- Sulistyan, R. B. (2017). Contribution Of Leadership And Environmental Work In Improving Employee Motivation. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 1(2), 166-177.
- Sulistyan, R. B. (2018). Kondisi Lingkungan Pekerjaan Sebagai Ukuran Kesetiaan Pada Organisasi. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 32-41.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59.
- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Diperoleh pada 13 Januari 2020, dari <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>
- Trang, D. S. (2013a). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara) Oleh: *EMBA*, 1(3), 208–216.

