

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SRI INDAH EXRRUSIONS DI KOTA BATAM

Deni Yusup*, Hendri Herman**

*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

**Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

E-mail : d3nn770@yahoo.com

ABSTRACT

Human resources are central figures in organizations and companies so that management activities run well, companies must have and high skilled employees and efforts to manage the company as optimally as possible so that employee performance increases. In the current era of globalization which is full of challenges and intense competition among companies to achieve their goals. One of the company's goals is to get profits or profits and survive in the long term to manage the company with all the organizational resources it has. One organizational resource that has an important role in achieving its objectives is human resources. The purpose of the study is to determine the effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance of PT Sri Indah Aluminum Exxrusions. The method used in this study is quantitative. The results showed that Leadership Style had a positive and significant influence on employee performance, with a t value of 10,866, while the value of t table was 1,98260 so $t > t \text{ table}$ with a significance value = $0,000 > 0.05$. Work Discipline variables have a negative and significant effect on Employee performance, with a t value of - 1.044, while the t table value is 1.98260, so $t \text{ count} < t \text{ table}$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously leadership style and work discipline significantly influence employee performance as evidenced by the f value of 164.153 while f table 3.08 so that $f \text{ count} > f \text{ table}$.

Keywords: *Leadership Style; Work Discipline; and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Pada jaman era globalisasi sekarang ini yang penuh dengan tantangan dan persaingan ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu tujuan perusahaan

adalah mendapatkan keuntungan atau laba dan bertahan hidup dalam jangka panjang untuk mengelola perusahaannya dengan segala sumber daya organisasi yang dimiliki. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan

organisasi dengan cara yang lebih masuk akal (Supardo, 2016: 4),.

Gaya kepemimpinan cocok dipelaksanaanya apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasi dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan suatu gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pemimpin disini harus dituntut mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Akan tetapi dalam perihal ini, banyak pemimpin yang tidak bisa melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan perusahaan, dan maka dari itu perlu dibuktikan bahwa seorang pemimpin harus memiliki Kriteria yang sesuai sebagai calon pemimpin perusahaan

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013).

Tanpa di terapkan sikap disiplin seorang karyawan, maka dampaknya akan menjadi mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya setiap karyawan perlu menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberi kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Menurut (Wibowo, 2014 :8) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Dari uraian di atas dapat ditarik suatu hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan optimal jika gaya kepemimpinan baik dan disiplin kerja karyawan tinggi.

PT Sri Indah Aluminium Extrusion merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur produksi aluminium profile yang digunakan untuk berbagai fungsi dalam industri, automotive dan konstruksi.

Barang yang diproduksi di supply ke singapura dan industri di muka kuning. Aluminium nya dalam segment konstruksi digunakan untuk jendela dan pintu untuk menjadi ketuatan kaca. Karena aluminium sangat ringan dan relatif lebih tepat bila digunakan untuk gedung tinggi.

Untuk automotive digunakan dalam aksesoris pendukung mobil kelebihannya adalah ringan untuk segment industri bisa digunakan untuk material pendukung untuk berbagai sparepart. PT Sri Indah Aluminium Extrusion memiliki 108 karyawan.

Masalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan di PT Sri Indah Aluminium Extrusion. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, penurunan tingkat kehadiran karyawan, penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya, serta lemahnya aspek

kepemimpinan pada PT Sri Indah Aluminium Exrusion. Hal tersebut mengakibatkan hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan.

Tinggi rendahnya tingkat absensi ini bisa disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang kurang kondusif. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan kedisiplinan dan gaya kepemimpinan yang tepat bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu. Selain hal di atas faktor gaya kepemimpinan juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui berbagai permasalahan di atas, telah mengakibatkan hasil kerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan atau target yang telah ditetapkan. Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan, dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor lain diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, rendahnya kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian, maupun dengan atasan atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRI INDAH ALUMINIUM EXRRUSION KOTA BATAM”**. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Indah Aluminium Exrusion Kota Batam?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Indah Aluminium Exrusion Kota Batam?
3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerjasecara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Indah Aluminium Exrusion Kota Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal (Supardo, 2016: 4). Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013).

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2014 :8) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang

berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Indryaniet al., 2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, maka hasil dari penelitian ini adalah bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1 Lokasi penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah PT Sri Indah Aluminium Exrrusion yang beralamat di Tunas Industrial Estate Blok 1-E, Engku Putri ST, Batam Centre Kota Batam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Indah Aluminium Exrrusion Kota Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar telah diisi oleh responden dan kembali dengan jumlah yang sama, setelah mendapatkan kuesioner yang dikembalikan maka data diperoleh diolah dengan menggunakan alat bantu yaitu *Software SPSS (Statiscal Package for Sosial Sciences)* versi 21.

4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian hasil validitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1 : Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,792	0,1891	Valid
	X1.2	0,793	0,1891	Valid
	X1.3	0,471	0,1891	Valid
	X1.4	0,319	0,1891	Valid
	X1.5	0,556	0,1891	Valid
	X1.6	0,817	0,1891	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,620	0,1891	Valid
	X2.2	0,592	0,1891	Valid
	X2.3	0,406	0,1891	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.4	0,679	0,1891	Valid
	Y1	0,798	0,1891	Valid
	Y2	0,120	0,1891	Tidak Valid
	Y3	0,404	0,1891	Valid
	Y4	0,851	0,1891	Valid
	Y5	0,751	0,1891	Valid

Berdasarkan hasil Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari masing – masing Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, Disiplin Kerja (X2) yaitu X2.1, X2.3, X2.4, dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu Y1, Y3, Y4, Y5 memiliki r hitung $>$ r tabel dan dinyatakan valid. Sedangkan untuk Indikator Y2 r hitung $<$ r tabel dan dinyatakan tidak valid. Maka dari hal ini dapat diambil kesimpulan untuk indikator yang valid menunjukkan instrumen yang digunakan telah mampu mengukur dengan tepat, sedangkan untuk

indikator yang tidak valid menunjukkan instrumen yang digunakan tidak mengukur dengan tepat.

4.2 Hasil Uji Reabilitas

Uji ini adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows*, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan	0,774	7
Disiplin Kerja	0,772	5
Kinerja Karyawan	0,765	6

Berdasarkan hasil Tabel 2 Diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,774, variabel komunikasi sebesar 0,772, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,765. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6.

4.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu

(perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal akan membentuk suatu kurva berbentuk lonceng atau *bell shaped curve*. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan dan analisis *Chi Square*. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *histogram regression residual*. Berikut ini adalah hasil uji normalitas:

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59378547
	Absolute	.043
Most Extreme Differences	Positive	.038
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.445
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. sig* (2-tailed) variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar $0,989 > 0,05$ sehingga dapat menyatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam penelitian ini dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF).

Adapun pemilihan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dalam penelitian ini karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan dianggap lebih handal dalam mendeteksi ada-tidaknya multikolinieritas dalam model regresi serta pengujian dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) lebih lengkap dalam menganalisis data.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3.017	1.042		2.895	.005		
GayaKepemimpinan	.771	.071	.945	10.866	.000	.305	3.275
DisiplinKerja	-.114	.109	-.091	-1.044	.299	.305	3.275

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar $3,275 < 10$, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Untuk menganalisis heteroskedastisitas digunakan uji glejser dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $>$ nilai alphanya (0,05), maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012).

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.763	.626		4.418	.000
1 GayaKepemimpinan	-.073	.043	-.292	-1.708	.091
DisiplinKerja	.017	.065	.043	.253	.801

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan Tabel 5, bahwa dapat diketahui bahwa korelasi antara gaya

kepemimpinan dengan *Unstandardized Residual* berada pada signifikansi 0,91,

sedangkan korelasi antara Disiplin Kerja dengan *Unstandardized Residual* berada pada signifikansi 0,801. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Mariani & Sariyathi, 2017: 3552) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk

hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya yaitu antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3.017	1.042		2.895	.005		
GayaKepemimpinan	.771	.071	.945	10.866	.000	.305	3.275
DisiplinKerja	-.114	.109	-.091	-1.044	.299	.305	3.275

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Adapun bentuk persamaan dari hasil perhitungan tabel 6 diatas adalah:

$$Y = 3.017 + 0,771 X_1 + - 0,114 X_2$$

Keterangan =

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 3,017 ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) bernilai nol maka kinerja (Y) memiliki nilai 3,017.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,771, ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan variabel gaya kepemimpinan (X_1) 1 poin atau 1 %, maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar nilai kinerja) sebesar 0,771 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.
3. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,114 dengan bertanda

negatif ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 poin atau 1 %, maka akan menurunkan kinerja sebesar -0,114. dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y yang diterangkan oleh X. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat) (Wibowo, 2012).

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.758	.753	1.60889	1.581

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa $R\ Square = 0,758$ artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 75,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 24,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di masukan oleh peneliti.

4.8 Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan dalam model regresi variabel

independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai t hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika t hitung > t tabel atau prob-sig < $\alpha = 5\%$ berarti bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010).

Tabel 8 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.017	1.042		2.895	.005		
GayaKepemimpina n	.771	.071	.945	10.866	.000	.305	3.275
DisiplinKerja	-.114	.109	-.091	-1.044	.299	.305	3.275

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan Tabel 8 diatas, bahwa:

a. Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 10,866 dan bertanda Positif, sedangkan nilai t tabel untuk 108 responden dengan presisi 0,05 adalah 1.98260 maka t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi = 0,000 > 0,05. H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y.

b. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah -1.044 dan bertanda Negatif, sedangkan nilai t tabel untuk 108 responden dengan

presisi 0,05 adalah 1.98260 maka t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

4.9 Uji F

Uji f merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji f dalam penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	849.833	2	424.917	164.153	.000 ^b
	Residual	271.796	105	2.589		
	Total	1121.630	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 9 diatas dapat menunjukkan bahwa nilai signifikansi dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja adalah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Selain itu dapat kita lihat bahwa hasil uji f menunjukkan bahwa nilai f hitungnya adalah 164,153 dan nilai f tabel adalah 3,08, maka sehingga $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$. Hasil uji f ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.10 Pembahasan

4.10.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 10,866 dan bertanda Positif, sedangkan nilai t tabel untuk 108 responden dengan presisi 0,05 adalah 1.98260 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai signifikansi = $0,000 > 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Sri Indah Aluminium Exxrusions. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Indryaniet al., 2016) dengan kesimpulan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada PT. Karya Indah Buana Surabaya.

4.10.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t

hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah -1.044 dan bertanda Negatif, sedangkan nilai t tabel untuk 108 responden dengan presisi 0,05 adalah 1.98260 maka $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Sri Indah Aluminium Exxrusions. Hasil penelitian di atas selaras dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Katiandagho, Mandey, & Mananeke, 2014) dalam variabel Motivasi Kerja, Secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai akan tetapi Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.10.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bahwa nilai signifikansi dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja adalah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Selain itu dapat kita lihat bahwa hasil uji f menunjukkan bahwa nilai f hitungnya adalah 164,153 dan nilai f tabel adalah 3,08, maka sehingga $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$. Hasil uji f ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sri Indah Aluminium Exxrusions. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh

(Indryaniet al., 2016) dengan kesimpulan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada PT. Karya Indah Buana Surabaya.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Sri Indah Aluminium Exxrusions.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Sri Indah Aluminium Exxrusions.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sri Indah Aluminium Exxrusions.
4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bungawati, & Syafaruddin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan,

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Journal Competitiveness*, 10(2), 1–15.

Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

Ghozali, H. I. (2013). *Analisis Multivariate Program: Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 2(3), 1592–1602.

Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Penguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540–3569.

Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS: Plus Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi dalam Waktu Singkat*. Yogyakarta: Media Kom.

Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.