

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi

Desy Mardianty¹, Lintang Nur Agia²

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

*E-mail: desymardianty@

²Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

*E-mail:

lintangnuragia@eco.uir.ac.id

Akses online:

(kosongkan)

E-mail:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

Di bawah lisensi:

Creative Commons Attribute-ShareAlike 4.0 International Licence

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah menggunakan *Non Probability Sampling* pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan komponen yang sesuai dan tidak sama besar dari ketetapan peneliti yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.

This research aims to determine and analyze the influence of leadership style and work discipline on the performance of production employees at PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau District. Singingi Hilir District. Kuantan Singingi. The population in this research are employees who work in the production department. The sampling technique in this research is to use Non Probability Sampling, sampling determined by the researcher based on components that are appropriate and not the same size as determined by the researcher, totaling 40 people. The data collection technique in this research uses questionnaires. The data analysis technique in this research uses SPSS26. The results of this research indicate that leadership style and work discipline partially and simultaneously have a significant positive effect on the performance of production employees at PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau District. Singingi Hilir District. Kuantan Singingi.

Katakunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam setiap kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya bagi perusahaan. Karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki tidak bisa tercapai dengan maksimal. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Dengan kata lain kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehirono, 2012). Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena

semakin baik kinerja karyawan akan semakin baik pula produksi perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik yang diharapkan dapat menciptakan rasa keadilan bagi karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma dan perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya (Prasetyo, 2008).

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting pula, sebuah cara yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mengdisiplinkan diri dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya serta bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi, menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin juga merupakan alat penggerak karyawannya agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar adanya disiplin yang baik, dengan ini disiplin menjadi suatu yang sangat penting bahwasannya produktivitas dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai, apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun (Tohardi, 2002). Oleh karena itu disiplin perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila tidak dipelihara dengan baik, maka akan memperlambat pelaksanaan tugas dan menimbulkan akibat-akibat yang buruk pada perusahaan.

PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi, merupakan perusahaan yang didirikan atas persetujuan daerah pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi dengan sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota). Hal ini bertujuan untuk mensukseskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan melalui perkebunan kelapa sawit. Adapun proses pengolahan kelapa sawit dari Tanda Buah Segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO) dan Karel beserta peningkatan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Pabrik di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basai Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi untuk bagian produksi beroperasi selama 24 jam dengan menerapkan sistem shift yaitu pagi dan malam. Dalam sistem ini, para pekerja bekerja selama 1 minggu saat pagi dan kemudian dilanjutkan saat malam pada minggu berikutnya. Dengan pengaturan waktu kerja pada shift pagi yaitu (08.00 – 16.00) dan shift malam (16.00 – habis). Banyaknya buah yang akan diolah tergantung dari berapa banyaknya buah yang masuk atau diterima pabrik, jika pekerjaannya melebihi 8 jam kerja maka dinyatakan lembur.

Sementara gaya kepemimpinannya masih belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan, dimana pemimpin jarang mendengarkan dan menerima masukan dari karyawan, pemimpin cenderung mengambil keputusan tanpa memperhitungkan pendapat orang lain. Kemudian kurangnya hubungan dan komunikasi yang terjalin antar pemimpin dengan karyawan untuk sekedar menanyakan kondisi yang sedang dihadapi karyawannya, yang mana efek tersebut menimbulkan rasa kurangnya kepercayaan dan kekaguman terhadap pemimpin sehingga mereka tidak termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih baik.

2. Telaah Pustaka

2.1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Benardin & Russel (1998) mengatakan kinerja merupakan pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Pendapat Sadarmayanti (2010:260) pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum seseorang dengan norma maupun etika.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karenanya pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah guna mencapai tujuan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Bernadin & Russel (2003) ada lima indikator antara lain:

1. Kualitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

2. Kuantitas merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati

sempurna.

3. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan pada permulaan waktu yang telah ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektifitas biaya merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku, dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan dan mengurangi kerugian yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan satu dengan karyawan lain maupun dengan bawahannya.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Ada tiga penilaian kinerja menurut Gibson, et al (dalam srimulyo, 1999:39) yaitu :

1. Individual
 - a. Kemampuan. Keterampilan mental dan fisik.
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial dan penggajian.
 - c. Demografis: umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Organisasi
 - a. Kepemimpinan
 - b. Struktur
 - c. Sumber Daya
 - d. Desain Pekerjaan
 - e. Imbalan
3. Psikologis
 - a. Kepribadian
 - b. Persepsi
 - c. Motivasi
 - d. Sikap
 - e. Belajar

e. Tujuan Penilaian Kinerja karyawan

Menurut pendapat Sunyoto (1999) dalam mangunegoro (2005) secara spesifik memberikan pernyataan antara lain :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang

karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
4. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performa yang baik.

2.2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat dari Handoko (2003) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Suranta (2002) pemimpin memerlukan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

b. Jenis-jenis dan Indikator Gaya Kepemimpinan.

Menurut pendapat Handoko (2004:155) terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis :
 - a. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan pemimpin.
 - b. Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte atasan setiap waktu sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat luas.
 - c. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bersama setiap anggota penerapan gaya kepemimpinan otokratis hanya dapat digunakan saat menghadapi keadaan darurat.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis :
 - a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
 - b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan pemimpin menyarankan beberapa alternative prosedur yang dipilih.
 - c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa yang mereka pilih dan pembagian tugas dilakukan kelompok. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis memberikan keuntungan

berupa keputusan dan tindakan yang diambil oleh objektif, timbul rasa ikut memiliki serta terbina moral yang tinggi. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah keputusan yang diambil lambat dan kurang adanya ketegasan karena kurang campur tangan dari pimpinan sehingga kadang-kadang keputusan yang dibuat bukan keputusan terbaik.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas Kendali (Laissez-Faire) :

- a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu.
- b. Tidak adanya partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas (pemimpin tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja).

d. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari Thoaha (2010) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. hal ini dipertegas oleh Robbins (2007) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga kesimpulannya jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2011) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2019:129) mengemukakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

T. Hani Handoko (1994-2008) membagi ada tiga disiplin kerja, diantaranya :

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung para karyawan agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif adalah suatu

tindakan yang dilakukan untuk penanganan atas segala bentuk pelanggaran terhadap peraturan sehingga bisa menghindari bentuk pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif ini dalam bentuk hukuman yang diberikan dan beri istilah pendisiplinan (disciplinary action).

3. Perusahaan dapat membuat sebuah kebijaksanaan dalam bentuk disiplin progresif, artinya ada konsekuensi atas pelanggaran berulang yang dilakukan karyawan dalam bentuk hukuman berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya agar ada kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum ada bentuk hukuman yang lebih berat.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada delapan faktor menurut Hasibuan (2010) antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Keadilan
4. Balas jasa
5. Waskat
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan.

d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Ada tiga dimensi disiplin kerja menurut Sutrisno (2011) antara lain :

1. Ketepatan Waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

2. Ketaatan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Kemampuan memelihara peralatan kantor
Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan

pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

e. Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Hariandja (2000:300) berpendapat peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerjanya.

Hasibuan (2013:193) menyatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

3. Metode Penelitian

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.

3.2. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen antara lain Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Berikut ini operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

- a) Semua penentuan kebijakan dilakukan pemimpin.
- b) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte pimpinan setiap waktu.
- c) Pimpinan biasanya mendikte tugas kerja bersama setiap anggota.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

- a) Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan langkah-langkah umum untuk tujuan

kelompok dibuat dan bila dibutuhkan pemimpin menyarankan beberapa alternative prosedur yang dipilih.

- c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa yang mereka pilih dan pembagian tugas dilakukan kelompok.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas Kendali

- a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok dan individu.
- b) Tidak ada partisipasi dari pimpinan dalam penentuan tugas (pimpinan tidak ikut dalam diskusi).

b. Disiplin Kerja (X2)

1. Ketepatan Waktu

- a) Kehadiran
- b) Ketepatan Pulang

2. Ketaatan Pada Peraturan

- a) Sanksi
- b) Ketegasan

3. Memelihara Peralatan Kantor

- a) Tanggung Jawab

c. Kinerja Karyawan (Y)

1. Kualitas Kerja

- a) Ketelitian
- b) Kemampuan

2. Kuantitas Kerja

- a) Kecepatan
- b) Kepuasan

3. Ketepatan Waktu

- a) Hasil Kerja
- b) Pengambilan Keputusan
- c) Sarana dan Prasarana.

4. Efektivitas Biaya

- a) Pengefektifan Sumber Daya

5. Hubungan Antara Perorangan

- a) Kekompakan
- b) Jalinan Kerja Sama

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan seluruh populasi dijadikan

sampel yaitu berjumlah 40 orang.

3.4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistika. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistika yang dicari melalui program SPSS. Yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Dimana seorang responden diberikan beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Likert yaitu :

- Sangat setuju = 5
- Setuju = 4
- Cukup setuju = 3
- Tidak setuju = 2
- Sangat tidak setuju = 1

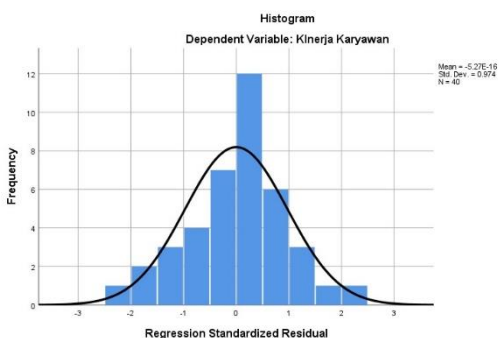
4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

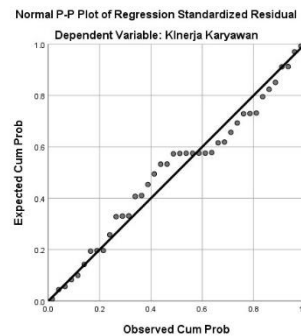
Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram dan analisis grafik yaitu pada normal p-plot of regression standardized residual. Uji histogram dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1 : Uji Histogram



Dari gambar diatas dengan menggunakan pendekatan histogram bahwa garis diagonal X dan Y sejalan meningkat sangat tinggi dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sejajar sehingga sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram, penelitian ini berdistribusi normal. Dan apapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot. Jika titik menyebar disekitar garis diagonal maka data telah berdistribusi normal, dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2 : Normal P-Plot



Dapat dilihat pada gambar bahwasanya titik-titik menyebar mengikuti data disepanjang garis diagonal, hal ini berarti data cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013), “Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai Tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (Varians inflation faktor) dibawah angka 10 (VIF<10) dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada table berikut ini :

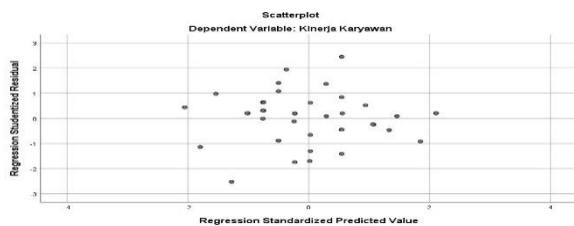
Tabel 1 : Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.390	5.418		3.025	.004		
	Gaya Kepemimpinan	.335	.087	.490	3.863	.000	.992	1.008
	Disiplin Kerja	.664	.229	.368	2.903	.006	.992	1.008

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.”. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara pengambilan keputusan adalah dengan melihat grafik Scatterplot. jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas 0 dan sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3



Dapat dilihat pada gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing- masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 2 : Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.390	5.418		3.025	.004
	Gaya Kepemimpinan	.335	.087	.490	3.863	.000
	Disiplin Kerja	.664	.229	.368	2.903	.006

Berdasarkan table diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebaigai berikut : $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$

$$Y = 16,390 + 0,335x1 + 0,664x2 + e$$

Kesimpulannya :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Disiplin Kerja a : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b2 : Koefisien Regresi Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan seperti berikut :

a) Nilai Konstanta dari variabel Y sebesar (16,390) Bahwa nilai konstanta tersebut menunjukkan nilai positif. Dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 16,390.

b) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai negative sebesar 0.335 Dapat diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 maka gaya kepemimpinan akan meningkat sebesar 0.335.

c) Nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0.664. Dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan 1 maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.664.

Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3

Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.617 ^a	.380	.347	3.24279	2.655

Dapat dilihat pada tabel diatas. Nilai koefisien korelasi R: 0.617 bandingkan dengan tabel interpretasi berikut :

0.0 – 0.199 = Sangat Rendah

0.20 – 0.399 = Rendah

0.40 – 0.599 = Sedang

0.60 – 0.799 = Kuat

0.80 – 1.000 = Sangat Kuat

Karena nilai R = 0.617 berada diantara 0.60 – 0.799 maka dapat disimpulkan hubungan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) adalah kuat. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. surya agrolika reksa sei basau kec. singingi hilir kab. Kuantan Singingi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,380 atau 38,0%. Dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adapun sisanya (100% - 38,0% = 62,0%) dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Uji F Simultan

Tabel 4

Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.921	2	128.460	12.809	.000 ^b
	Residual	371.079	37	10.029		
	Total	628.000	39			

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar a= 0,05 diperoleh F tabel= 3,24. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F hitung ialah sebesar 12,809 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Fhitung > Ftabel (12,809 > 3,24) yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan

disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Surya Agrolika reksa sei basau kec. singingi hilir kab. Kuantan Singingi.

c. Uji T Parsial

Tabel 5
 Uji T Parsial
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.390	5.418		3.025	.004
	Gaya Kepemimpinan	.335	.087	.490	3.863	.000
	Disiplin Kerja	.664	.229	.368	2.903	.006

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = memiliki nilai t hitung 3,863 > dan T tabel 1,685 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000(3,863>1,685). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Agrolika Reksa Sei Basau.

2. Nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) = memiliki nilai t hitung 2,903 > dan t tabel 1,685 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu

0,006 yaitu (2,903>1,685). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Agrolika Reksa Sei Basau.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi berganda ternyata hasil penelitian telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi berganda ternyata hasil penelitian telah membuktikan bahwa disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel bebas ini memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.

3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi berganda ternyata hasil penelitian telah membuktikan bahwa kedua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil ini, peneliti menyarankan hal sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan gaya kepemimpinan di dalam perusahaan, diharapkan bagi seorang pemimpin hendaknya lebih memahami dan mengerti serta memperhatikan lagi para karyawannya dan dalam pengambilan sebuah keputusan telah diputuskan secara matang dan bijaksana, sehingga keputusan tersebut dapat menguntungkan pihak karyawan maupun perusahaan.
2. Diharapkan bagi perusahaan lebih memperhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan para karyawannya dengan memberi sanksi yang tegas sesuai dengan pelanggaran yang telah mereka lakukan. Dengan itu diharapkan karyawan akan lebih disiplin lagi dalam bekerja sehingga target perusahaan pun akan tercapai.
3. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan hasil kerja yang lebih baik lagi, hendaknya perusahaan juga memperhatikan pengaruh lain selain masalah yang telah diteliti dalam penelitian ini misalnya : motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Bibliography

Ricciardi, V. and Baker, H. K. (2015) ‘Understanding Behavior Adnyaningsih, A. I Wayan, B. Gede, P. (2016). Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. e-journal bisma universitas pendidikan ganesha jurusan manajemen, (volume 4 tahun 2016). 1-11.

Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). At-Tadbir:Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.2 No.1 2018. 24-34.

Haseno, T, Dr. (2016). Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja. Cetakan 1, Media Nusa Creative: Malang.

- Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Central Capital Futures Cabang Malang, *Jurnal Jibeka* Volume 12 No 1 2018. 17-22.
- Khairizah, A. Irwan, N. Dan Agung, S. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kasus Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik(Jap)*, Vol.3 No.7. 1268-1272.
- Kurniawan, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol.6 No.2. 48-58.
- Mahale, D. Lucky, O. Dan Hendra N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja,Serta Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondan Di Manado.*Jurnal Emba*, Vol.5 No.2 Juni 2017, 706-713
- Meilany, P. Dan Mariaty, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT.Indah Logistik Kargo Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip*, Vol.2 No. 2 Oktober 2015, 1-11.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional(IJMPro)*, Volume 1 Nomor 1 Edisi Januari 2020. 59-70.
- Pangestika, K, I., Gladly. O. Dkk. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada PT. Perkebunan Sumatra Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol.4 No.1 ,2019, 323-330.
- Runtuwu, H, J. Joyce,L. Dan Lucky, D. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.. *Jurnal Emba*, Vol.3 No.3 Sept 2015, 81-89.
- Setiawan, K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT.Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* Vol.1 No. 2 Desember 2015, 45-53.
- Siswanto, R. Dan Djambur H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Divisi Humas Recouces Compansition And Benefit PT.Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis(Jab)* Vol 4 No 1 Januari 2017. 189-198.
- Suparta, I. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Disiplin Kerja Pada Lpk Monarch Candidasa.
- Jagadhita:*Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, 108-122.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia.Cano Ekonomos, Volume 7 Nomor 1 Januari 2018, 7, 1-15. Aspect of Financing Planning and Investing', *Journal of Financial Planning*, (March).
- Ricciardi, V. and Simon, H. K. (no date) 'What is Behavioral Finance?', *Business, Education and Technology Journal*, 2(1).
- Statman, M .(2000) 'Behavioral Finance versus StandardFinance' ,<http://www.aiifinance.com/Statman.pdf>,pp.1-9. Availableat:<http://www.aiifinance.com/Statman.pdf>.
- Statman, M. (2014) 'Behavioral finance: Finance with normal people', *Borsa Istanbul Review*. Borsa İstanbul Anonim Şirketi, 14(2), pp. 65-73. doi: 10.1016/j.bir.2014.03.001.