

**EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP AND DISCIPLINE ON  
EMPLOYEES PERFORMANCE ON EMPLOYEES  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II  
TANJUNG MORAWA**

**Fazhil Hanafi Asnora**

[Hanafi.asnora91@gmail.com](mailto:Hanafi.asnora91@gmail.com)

**Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhan Batu, Indonesia**

**Abstract**

*Leadership is necessary when an organization wants to succeed. Moreover, good employees are always curious about how they can contribute to the achievement of organizational goals and, at least, the passion of employees requires leadership as a basis for external motivation to keep their goals in harmony with organizational goals. The purpose of this study is to determine the style of leadership and work discipline affect the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. The research used multiple linear regression technique.*

*The results showed that the variables of leadership style and work discipline affect positively and significantly on the performance of employees simultaneously. Partially leadership style has a significant effect on employee performance, while work discipline has no significant effect on employee performance. R Square is 0.192. This shows that the variables X1 and X2 explain to variable Y is 19.2% and the rest of 80.8% is determined by other factors outside the independent variables of this study such as delegation of authority, employee maintenance, incentives.*

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

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Penelitian**

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang dilakukan seseorang pada waktu berusaha mempengaruhi aktivitas orang lain. Sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. (Heidjrachman dan Husnan, 2012). Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai

tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya, (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2011).

Menurut Davis (2012) organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur (kacau balau). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan merupakan sebuah kepompong yang tidur (tidak aktif) sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Ini adalah kegiatan pokok yang memberikan sukses bagi semua hal yang potensial, yaitu suatu organisasi dan anggota-anggotanya.

Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi karyawan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi dan paling tidak, gairah para karyawan memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil. Sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif. Keberhasilan seorang Pemimpin tidak terlepas dari bantuan orang-orang disekitarnya, serta kemampuan dalam mempengaruhi pikiran orang-orang tersebut untuk menyetujui dan apa yang diharapkan pimpinannya dalam mencapai suatu tujuan. Seni yang dilakukan seorang pemimpin dalam mengelola suatu organisasi perusahaan sering melekat dengan karakter pemimpinnya, sering pula jenis usaha memerlukan karakter yang serasi dengan jenis dan skala usaha yang dijalankan. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek aspek kepribadian yang dapat mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kerangka Teoritis**

#### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 2012). Stoner (2006) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2010).

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

tujuannya (Waridin, 2005). Suranta (2010) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Likret dalam Handoko (2013) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- a. Pelaksana tugas  
Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja
- b. Memberi dukungan  
Pemimpin member dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya
- c. Mengutamakan hasil dari proses  
Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas
- d. Member petunjuk  
Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

### **Pengertian Disiplin**

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap hukum atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sementara pegawai dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Macam-macam kedisiplinan antara lain:

- a. Disiplin dalam menggunakan waktu maksudnya bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik. Karena waktu amat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dengan bisa menggunakan waktu dengan baik
- b. Disiplin dalam beribadah maksudnya ialah senantiasa beribadah dengan peraturan-peraturan yang terdapat didalamnya. Kedisiplinan dalam beribadah amat dibutuhkan, Allah SWT senantiasa menganjurkan manusia untuk disiplin sebagai contoh firman Allah SWT
- c. Disiplin dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Kedisiplinan merupakan hal yang amat menentukan dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sampai terjadi erosi disiplin maka pencapaian tujuan pendidikan akan terhambat.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang mengandung maksud prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut istilah adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya, dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting. Karena hal ini dapat digunakan untuk mengevaluasi, apakah proses kinerja yang dilakukan oleh organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi, dalam kenyataannya banyak juga organisasi yang kurang bahkan tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

### **Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 2012). Stoner (2006) saat mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang di sukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Thoha (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang ia lihat.

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Masrukhin dan Waridin (2006) indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

a. Pengambilan keputusan

Merupakan suatu kesimpulan yang dicapai sesudah dilakukan pertimbangan, yang terjadi setelah satu ketimbangan dipilih, sementara yang lain dikesampingkan. Pengambilan keputusan dapat diambil sendiri oleh pemimpin dan karyawan, dan diambil oleh mayoritas suara karyawan.

b. Perilaku pemimpin

Perilaku pemimpin adalah perilaku khusus/pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian (*personality*) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktifitas kepemimpinannya dalam

kaitannya dengan memberikan pengarahan kepada karyawan, memberikan saran dan kejelasan tujuan perusahaan, memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

c. **Orientasi kepemimpinan**

Orientasi kepemimpinan ada dua. Pertama, orientasi tugas/pekerja yaitu kepemimpinan yang ditujukan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab. Kedua, orientasi hubungan manusia yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan seseorang dengan memperlihatkan kinerja serta hubungan diantara para bawahan.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Dalam penyusunan dan pengolahan skripsi ini, penulis akan menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

**Teknik Analisis Data Penelitian**

**Uji Regresi Linier Berganda**

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi (konstanta) X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> = gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub> = disiplin kerja

E = Error term

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Kualitas Data**

**Uji Validitas Data**

Hasil Uji Validitas Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Validitas
Butir 1	0,564	0,232	Valid
Butir 2	0,461	0,232	Valid
Butir 3	0,417	0,232	Valid
Butir 4	0,295	0,232	Valid
Butir 5	0,503	0,232	Valid

Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Validitas
Butir 1	0,299	0,232	Valid

Butir 2	0,524	0,232	Valid
Butir 3	0,322	0,232	Valid
Butir 4	0,366	0,232	Valid
Butir 5	0,393	0,232	Valid

**Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
Butir 1	0,503	0,232	Valid
Butir 2	0,362	0,232	Valid
Butir 3	0,423	0,232	Valid
Butir 4	0,463	0,232	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

### Uji Reliabilitas

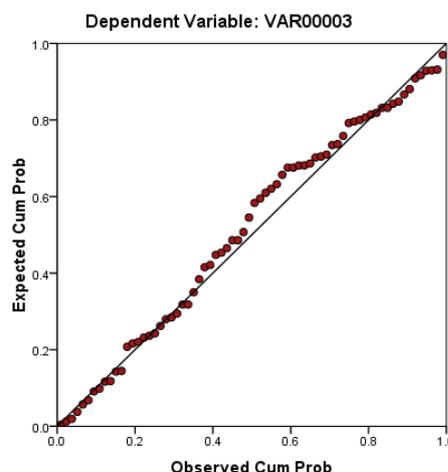
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan ( $x_1$ )	4	0,654	Reliabel
Gaya kepemimpinan ( $x_2$ )	5	0,684	Reliabel
Disiplin kerja ( $y$ )	5	0,621	Reliabel

Pada pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Pengujian Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar grafik di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

**Pengujian Multikolinieritas**

Hasil Uji Multikolinieritas

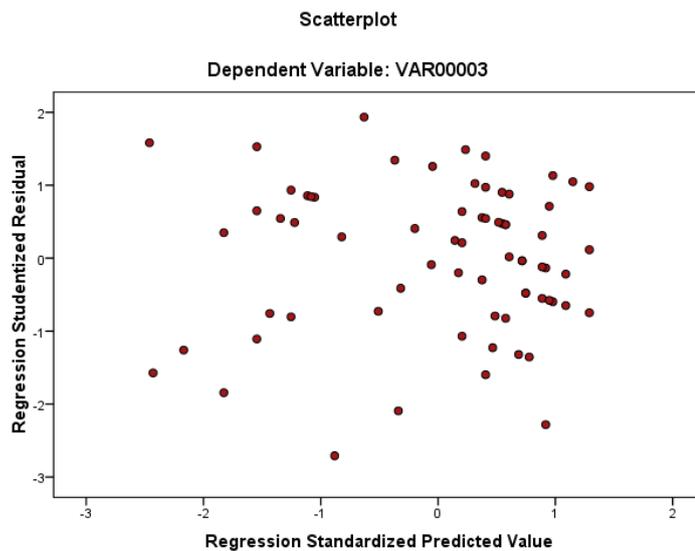
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya kepemimpinan	,792	1,262
2	Disiplin kerja	,792	1,262

a. Dependent Variable : kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- a. Nilai VIF dari nilai diversifikasi dan iklan lebih kecil atau dibawah 5 ( $VIF < 5$ ), ini berarti tidak terkena multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.
- b. Nilai *Tolerance* dari nilai diversifikasi dan iklan lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Pengujian Heteroskedasdisitas**



Berdasarkan Gambar dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Hipotesis**

**Uji F**

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	88,489	2	44,244	7,940	,001
Residual	373,354	67	5,572		

<b>Total</b>	<b>461,843</b>	<b>69</b>	
--------------	----------------	-----------	--

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa Anova diperoleh perhitungan sebesar 7,940 dengan ketentuan  $n - k - 1$  atau  $70 - 2 - 1 = 67$  (3,13), hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji t**

Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	3,479	,001
Gaya kepemimpinan	2,194	,032
Disiplin kerja	1,961	,054

Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk  $b_1 > t_{\text{tabel}}$  ( $2,194 > 1,995$ ), yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk nilai  $t_{\text{hitung}}$   $b_2 < t_{\text{tabel}}$  ( $1,961 < 1,995$ ), yang mana hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,438	,192	,167	2,36060

Dari data di atas, diperoleh R Square sebesar 0,192. Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  menjelaskan terhadap variabel Y adalah sebesar 19,2 % dan sisanya sebesar 80,8 % ditentukan oleh faktor lain di luar variabel bebas penelitian ini seperti pendelegasian wewenang, pemeliharaan karyawan, insentif.

**Hasil Regresi**

Coefisients

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,622	2,191	
Gaya kepemimpinan	,228	,101	,271
Disiplin kerja	,194	,099	,242

$$Y = 7,622 + 0,228 x_1 + 0,194 x_2$$

- a.  $a = 7,622$  atau konstanta regresi, yang berarti jika tidak ada nilai independen variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan) dan independen variabel  $X_2$  (disiplin kerja).

Dalam hal ini  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan bertambah sebesar 7,622.

- b.  $b_1 = 0,228$  untuk independen variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan) yang berarti setiap kenaikan sebesar 1 satuan menambah kinerja karyawan sebesar 0,228 satuan.
- c.  $b_2 = 0,194$  untuk independen variabel  $X_2$  (disiplin kerja) yang berarti setiap kenaikan sebesar 1 satuan menambah kinerja karyawan sebesar 0,194 satuan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 2012). Stoner (2006) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suseno dan Triastity (2016) yang menyatakan bahwa berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y) SD Negeri Kecamatan Serangan Surakarta, di dapatkan nilai t-statistik =  $0,662 < t$ -tabel  $1,675$ , maka disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antar gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri Kecamatan Serangan Surakarta. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,535 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima sehingga variabel ini berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja guru.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap hukum atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Disiplin juga sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sementara pegawai dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih, Yudiaatmaja, Yulianthini (2014). Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Hasil Anova diperoleh perhitungan sebesar 7.940 dengan ketentuan  $n - k - 1$  atau  $70 - 2 - 1 = 67$  (3.13), hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk  $b_1 > t_{\text{tabel}}$  ( $2.194 > 1.995$ ), yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk nilai  $t_{\text{hitung}}$   $b_2 < t_{\text{tabel}}$  ( $1.961 < 1.995$ ), yang mana hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. R Square sebesar 0.192. Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  menjelaskan terhadap variabel  $Y$  adalah sebesar 19.2 % dan sisanya sebesar 80.8 % ditentukan oleh faktor lain di luar variabel bebas penelitian ini seperti pendelegasian wewenang, pemeliharaan karyawan, insentif.

### **Saran**

1. Diperlukan sikap yang tepat dan jelas dari pimpinan dalam bertindak baik ketika mengadakan evaluasi maupun sewaktu melaksanakan pengawasan pekerjaan sehingga hal ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja baik ketika berada di lapangan maupun ketika di dalam area kerja.
2. Hendaknya pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bekerja dan memonitoring setiap kegiatan yang dianggap melanggar aturan kerja perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku :**

- Davis, Keith. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke Tujuh. Jilid kedua. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Heidjrachman, R. dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Ilmu Bisnis*. Medan : Cita Pustaka Media Perintis.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Robert, Mathis. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat belas. Jakarta : Bumi Aksara.

Stoner, James AF. (2006). *Manajemen*. Jakarta : Prenhalindo.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Cetakan keenam belas. Bandung : Alfabeta.

Suranta, A.W. (2010). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Tampubolon, Manahan. (2007). *Manajemen Operasi dan Rantai Pemasok*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Thoha, M. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wiratna. (2012). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

**Skripsi :**

Patmarina, Erisana. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Pada CV. Laut Selatan Jaya*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Diponegoro Semarang

Suseno, Djoko dan Triastity, Rahayu. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan SD Negeri Kecamatan Serengan Surakarta*.

Yudiningsih, Ni Made Diah, Yudiaatmaja, Fridayana dan Yulianthini, Ni Nyoman. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng*

**Jurnal :**

Masrukin dan Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 7. No 2.

Mohammad, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal Wiga*. 1.

Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1.