**Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Baturaja**

**1Mayang Safitri, 2Wiwin Agustian, 3Asmanita**

**Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang**

Email :mayangsafitriss@gmail.com

Email :wiwinagustian@binadarma.ac.id

Email :Asmanita.azza@binadarma.ac.id

***ABSTRACT***

*This study aims to look at the analysis of leadership style and work discipline on the performance of employees of PT . PTPN VII Unit Rubber Balfour . Method of determining the sample by using the formula slovin . Respondents in this study amounted to 55 employees of PT . PTPN VII Unit Rubber Balfour . Types of data using primary data collection , and data analysis techniques using quantitative analysis . The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis . The results showed a significant effect of leadership style and work discipline on employee performance . The correlation coefficient of 0.654 , and the coefficient of determination of 42.8 % .*

***Keywords*** *: leadership style, work disciplin , performance*

1. **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan ekonomi yang semakin maju, mengakibatkan semakin kompleksnya permasalahan didalam suatu perusahaan, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dalam bidangnya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Banyak konsep yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja. Sebuah perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang mempunyai prestasi tinggi dalam pekerjaannya untuk membantu kemajuan perusahaan tersebut.

Pengembang SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui pendidikan dan latihan. Dengan adanya target pengembangan pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran *(output)* yang tinggi.

Kinerja yang baik merupakan cerminan dari prilaku yang sangat baik sehingga dengan kinerja yang dapat membuahkan produktifitas yang baik. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah gaya kepemimpinan dan juga disiplin kerja karyawan.

Aspek yang menjadi perhatian atasan bukanlah sekedar kinerja bawahan pada saat ini melainkan lebih kepada bagaimana memperbaiki kinerja bawahan secara terus menerus *( continuous improvement ).*

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah, Bagaimana faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PTPN VII.

Berdasarkan permasalahan diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII.

1. **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

**2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Septi Istiani (2014:8) Gaya kepemimpinan menjadi ujung tombak suksesnya suatu perusahaan atau instansi. Gaya kepemimpinan bisa dilihat maju tidaknya suatu perusahaan atau instansi yang dipimpin. Pengaruh gaya seorang pemimpin sangat besar bagi para pegawai yang selalu membutuhkan dorongan semangat dan motivasi dari atasannya.

Gaya adalah sikap, gerak, tingkah laku, gerak gerik, kekuatan untuk berbuat baik.Kepemimpinan adalah suatu sikap seorang pimpinan dalam mempengaruhi pengikutnya atau bawahannya. Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan sikap yang bertujuan berbuat baik yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

**2.2 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Anoraga yang dikutip oleh Sutrisno (2009:214) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

**2.3 Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari MSDM.Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja uang dapat dicapainya.Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2014:194) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

**2.4 Pengetian Kinerja**

Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2012:7). Sedangkan menurut Veithzal Rivai(2006:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Berdasakan pembahasan diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika, yang dapat diukur dalam periode tertentu.

**2.5 Hipotesis**

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis komparatif (Ho) dan hipotesis (Ha)

* Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan.
* Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
* Ha : ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan.
* Ha : ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1 Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII), Unit pabrik karet baturaja blok j batumarta III OKU. SUM-SEL.

* 1. **Ruang Lingkup Penelitian**

Agar pembahasan bisa terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada maka penulisan terfokus hanya pada Analisis faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII.

* 1. **Jenis Dan Pengumpulan Data**
1. Data primer : yaitu yang diambil langsung dalam penelitian proposal, dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah PTPN VII.
2. Data sekunder : yaitu data karyawan yang telah dioleh dari PTPN VII seperti sejarah singkat, struktur organisasi, aktivitas perusahaan, literatus, bahan bacaan lainnya.

**Populasi Dan Sampel**

**3.4.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2013:115), adalah wilayah generalisasi terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah kumpulan karyawan tetap yang berada di PTPN VII bagian kantor yang terdiri dari 120 karyawan. Peneliti akan mengajukan kuisoner kepada sertiap karyawan, dimana hasil dari kuisoner tersebut dapat dilakukan analisis dan penelitian.

**3.4.2 Sampel**

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Sugiyono (2013:12) mengemukanan bahwa analisis kuntitatif adalah analisis yang menggunakan angka yang diperoleh hasil perhitungan dan penelitian terhadap gaya kepemimpinan, disiplin kerja karyawan pada PTPN VII yang dihubungkan dengan kineja karyawan.

**3.4.3 Teknik Analisis Data**

Analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2013:8)Analisis yang menggunakan angka yang diperoleh hasil perhitungan dan penelitian terhadap gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PTPN VII yang dihubungkan dengan kinerja karyawan.

**4. HASIL PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variable**  | **Tolerance** | **VIF** |
| Gaya kepemimpinan | .749 | 1.335 |
| Disiplin kerja | .749 | 1.335 |

Pada tabel tersebut terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *VIF* lebih besar dari 10,00 dan nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 1,00 yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%.

**4.2 Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16**

**Uji Autokorelasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .654a | .428 | .406 | 4.879 | 2.564 |
| a. Predictors: (Constant), x2, x1 |
| b. Dependent Variable: y |

Hasil pengujian autokorealasi menunjukkan nilai durbin Watson sebesar 2.564.Dilihat dari aturan gejala autokorelasi Sunyoto (2008), maka tidak terdapat masalah autokorelasi.

Dengan demikian, asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

**4.3 Uji *heteroskedastisitas***

**Gambar 4.1**

**Uji *heteroskedastisitas***



Hasil pengujian *heteroskedastisitas* menunjukkan bahwa titik titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*

**4.4 Hasil Koefisien Korelasi**

Analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variable dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yaitu keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

**Tabel 2**

 **Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,654a | ,428 | ,406 | 4,879 |
| a. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja\_x2, gaya\_kepemimpinan\_x1 |

 Dari hasil tabel 4.18 maka diperoleh hasil koefisien kolerasi yakni 0,654. Hal ini menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Unit Karet Baturaja kuat. Dikatakan kuat karena tabel 3.3 interprestasi koefisin kolerasi menunjukan bahwa 0.60-0,799 memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**4.2 Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 4.14**

**Analisis Regsesi Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 13,785 | 4,517 |  | 3,052 | ,004 |
| gaya\_kepemimpinan\_x1 | 1,086 | ,293 | ,448 | 3,702 | ,001 |
| disiplin\_kerja\_x2 | ,401 | ,161 | ,302 | 2,496 | ,016 |
| a. Dependent Variable: kinerja\_Y |

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Y= 13,785 + 1,086X1+ 0,401X2

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa hubungan antara kinerja (Y) dengan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berhubungan positif. Dengan demikian apabila terjadi kenaikan gaya kepemimpinan 1% akan meningkatkan 1,086 kinerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan disiplin kerja 1% akan meningkatkan 0,401 kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan gaya kepemimpinan 1% maka akan menurunkan 1,086 kinerja karyawan. Apabila terjadi penurunan disiplin kerja 1% maka akan menurunkan 0,401 kinerja karyawan.

Dari kedua variable yang ada, terlihat bahwavariabel gaya kepemimpinan yang telah dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

**4.3 Uji T**

 Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Program SPSS 20.0 pada tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut :Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) di peroleh nilai Sig. 0,001 maka dapat dijelaskan bahwa nilai Sig. ***0,000 < 0.05 (5%)*** hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, dan variable disiplin kerja (X2) di peroleh nilai Sig. 0,016 maka dapat dijelaskan bahwa nilai Sig. ***0,000 < 0.05 (5%)*** hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara di disiplin kerja dan kinerja.

**4.4 Uji F**

**Tabel 4.17**

**Uji F**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 927,167 | 2 | 463,583 | 19,476 | ,000b |
| Residual | 1237,742 | 52 | 23,803 |  |  |
| Total | 2164,909 | 54 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: kinerja\_Y |
| b. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja\_x2, gaya\_kepemimpinan\_x1 |

Dari hasil pengujian statistik di dapat bahwa *Fhitung* >*Ftabel* yaitu didapat bahwa 19,476 > 2,40371 dengan tingkat signifikan 0,016< 0,05 sehingga didapatkesimpulan bahwa Ho ditolak dengan pengertian bahwa “Terdapat pengaruh yangsignifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultanterhadap Kinerja (Y) karyawan pada PTPN VII Unit Karet Baturaja ”.

**4.5 Koefisien Determinasi (R2)**

 Hasil pengolahan data maka diperoleh koefisien determinasi (R2) = 0,428. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 42,8% gaya kepemimpinan dan disiplin kerjadapat dijelaskan oleh variabel penelitian kinerja karyawan, sedangkan sisanya 57,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

**4.6 Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuisioner, pembahasan yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil yang diperoleh dari persamaan regresi bergandaY= 13,785 + 1,086X1+ 0,401X2, yang artinya bahwa nilai a = 13,785 artinya jika gaya kepemimpinan 0,001maka kinerja karyawan nilainya 1,086, dan jika disiplin kerja 0,016 maka kinerja karyawan nilainya 0,401.Jadi dimana kenaikan atau penurunan variabel indenpenden (X) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan Variabel depeden (Y).

Dari hasil penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyo Adi Nugroho(2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata DIY”. Hasil hipotesis penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis oleh Cahyo Adi Nugroho (2015) membuktikan adanya Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata DIY. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari hasil Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (tinggat signifikan 95%) terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata daerah istimewa Jogjakarta. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linier β gaya kepemimpinan sebesar 0,264, nilai β disiplin kerja sebesar 0,220 β dan ΔR2 sebesar 0,141 yang artinya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 14,1% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis yang diterapkan oleh pimpinan dan tingkat kedisiplinan kerja pegawai semakin baik maka kinerja dari pegawai pun jugaakan lebih baik lagi (meningkat).

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII unit karet baturaja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan hubungan antara kinerja (Y) dengan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh erat dengan nilai (X1) gaya kepemimpinan dan (X2) disiplin kerja berhubungan positif.
2. Dari nilai R2 sebesar 0,428 atau 4,28 % yang berarti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3. Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PTPN VII sebesar 0,186 dibndingkan dengan disiplin.

**SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. PTPN VII Unit Karet Baturaja diharapkan dapat memperhatikan gaya kepemimpinan agar perusahaan dapat berkembang dan maju lebih pesat lagi. Dan dapat juga mengendalikan disiplin kerja karyawan agar perusahaan berjalan sebagai mana mestinya.
2. Karyawan PTPN VII Unit Karet Baturaja hendaknya dapat menaati peraturan disiplin kerja yang dibuat oleh perusahaan dan juga oleh pimpinan untuk hasil optimal bagi perusahaaan.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja selain faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan data sampel yang lebih banyak agar hasil yang didapat lebih akurat.

**5. REFERENSI**

Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: PT.Bumi Askara.

Kurnia, Ivan. (2011). *Pengaruh Motivasi,Gaya Kepemimpinan,Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Nugroho, C. A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Dinas Pariwisata DIY .

Nuraini, M. A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* STIKES Surya Global Yogyakarta.

Putra, G. P. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja,Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PadaHotel Matahari Terbit Bali Tanjung Denoa Nusadua.

Reza, R. A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT.Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Togo-Togo, Y. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Deta Semen A Pelopo satuan Brigade Mobil Kepolisian* Daerah Sulawesi Utara.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.