

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin)**

Azahraty

Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin

Jl. Adhyaksa No. 2 Kayu Tangi Banjarmasin Kalimantan Selatan

e-mail: azahraty@gmail.co.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline that has the most dominant influence on employee performance PT.Mita Dana Putra Utama Banjarmasin .. This research uses a kind of descriptive analytical research with quantitative approach. The method used in this research is survey method. Data analysis used is by regression test by using program of SPSS for windows 21. From result of regression test got Competence variable (X2) has highest value 0,433 with significant 0,000, leadership style variable (X1) value 0,315 with significant 0,000, variable of discipline work (X3) value 0,224 significant 0,004. The value of R Square shows the value of 0.917 or 91.70% is defined as 91.70% performance in PT.Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin influenced by leadership style, competence, work discipline, the remaining 8.30% influenced by other variables..

Keywords: *Leadership Style, Work discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT.Mita Dana Putra Utama Banjarmasin.. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey. Analisis data yang digunakan adalah dengan uji regresi dengan menggunakan program SPSS for windows 21. Dari hasil uji regresi didapatkan variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai beta paling tinggi 0,433 dengan signifikan 0,000, variabel gaya kepemimpinan (X1) nilai 0,315 dengan signifikan 0,000, variabel disiplin kerja (X3) nilai 0,224 signifikan 0,004. Nilai R Square menunjukkan nilai 0,917 atau 91,70% ini diartikan sebagai 91,70% kinerja pada PT.Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, sisanya 8,30% dipengaruhi variabel lain.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja perusahaan sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang ingin di capai oleh setiap perusahaan. Perusahaan yang baik memerlukan karyawan yang mempunyai daya kerja atau Kinerja yang tinggi, untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus di arahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan Pemimpin yang memiliki potensi untuk mengarahkan bawahannya.

Pihak perusahaan akan sangat diuntungkan apabila karyawannya atau Sumber Daya Manusia di perusahaan mereka mencapai hasil optimal dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, ide-ide cemerlang buat pelaksanaannya.

perencanaan perusahaan akan berjalan dengan baik apabila ada sebuah kesepakatan bekerja sama dalam sebuah tim, antara atasan dan bawahan untuk itu Kepemimpinan profesional yang diperlukan buat pemenuhan ide tersebut serta kompetensi dan disiplin oleh karyawan dapat membuat kinerja perusahaan dapat tercapai dan memenuhi target pada waktunya.

Hal pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Patola (dalam ummah, 2011:6). Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari

manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Prasetyo (2008:171), Gaya Kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan

harus menjelaskan secara rinci peraturan peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dan penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi yang lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota organisasi, sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi.

Ada beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli. Menurut Mitfah Toha (1993: 297), bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2005: 46) mendefinisikan “gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang”. Pola perilaku konsisten yang dimaksud disini adalah pola-pola yang timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan

dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa dan pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang.

Menurut Kartini Kartono (2011:93), fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (Path-goal theory). Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbins, 2011:418).

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut pendapat Ranu Pandjono dan Husnan (1986: 28) adalah sebagai berikut : “gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dan tidak semestinya suatu gaya lebih baik atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan yang lainnya”.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dilakukan oleh seseorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang

telah ditetapkan sesuai dengan kondisi dan situasi dalam organisasi.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dasar yang digunakan dalam memilih gaya kepemimpinan merupakan tugas yang harus dilakukan oleh pimpinan. Seorang pimpinan harus mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi suatu organisasi. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2002:225) secara umum, gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi 3 kelompok besar, yaitu :

- 1) Gaya kepemimpinan otokratik (The Autocratic Leader), Menurut tipe ini, pimpinan yang mengambil keputusan dan pimpinan pula yang bertanggungjawab atas keberhasilan tujuan karena pemimpin yang otokrasi menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk mengarahkan diri mereka sendiri.
- 2) Gaya kepemimpinan partisipasi (The Participative Leader), Seorang pemimpin yang partisipatif menjalankan kepemimpinannya melalui konsultasi. Bawahan dilibatkan dalam pengambilan keputusan dengan cara menerima berbagai pendapat dan pemikiran dari bawahan mengenai keputusan yang akan ia ambil. Ia akan mendengarkan dan menerima ide atau pemikiran dari bawahannya sejauh pemikiran tersebut dapat dipraktekkan.
- 3) Gaya kepemimpinan “kendali bebas” (The Free Rein Leader), Menurut tipe ini, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada bawahan. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pemimpin ingin agar bawahan bisa mengendalikan diri terhadap penyelesaian suatu pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang Pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007:3).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha, 2010:303).

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang

berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009: 825).

Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarananya.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Siagian (2004:306) yaitu Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selam tindakan-tindakan disipliner. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian

pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepadakaryawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009:89-92).

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu sanksi pelanggaran ringan, sedang dan berat. Sanksi pelanggaran ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi pelanggaran sedang meliputi penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan jabatan. Sanksi pelanggaran berat meliputi penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan (Rivai dan Ella, 2009:831).

Selanjutnya adalah keadilan yaitu tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain karena instansi melakukan keadilan terhadap semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Kemudian ketegasan adalah pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan setiap karyawan dapat mewujudkan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

Hubungan kemanusiaan adalah hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan, ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan (Hasibuan, 2006:194-198).

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya

tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan diperusahaan adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja (Syafarudin Alwi, 2001). Kenyataan dewasa ini menunjukkan masih relative banyak organisasi atau perusahaan mengabaikan fungsi penilaian terhadap kinerja. Padahal penilaian terhadap kinerja merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen kinerja dan mungkin juga sistem penilaian yang diterapkan tidak sesuai dengan kultur organisasi yang dikembangkan sehingga tidak mendorong motivasi kerja. Hal ini mengakibatkan adanya proses penilaian kinerja yang cenderung bersifat administratif, subjektif, dan kurang memiliki daya pembeda yang valid.

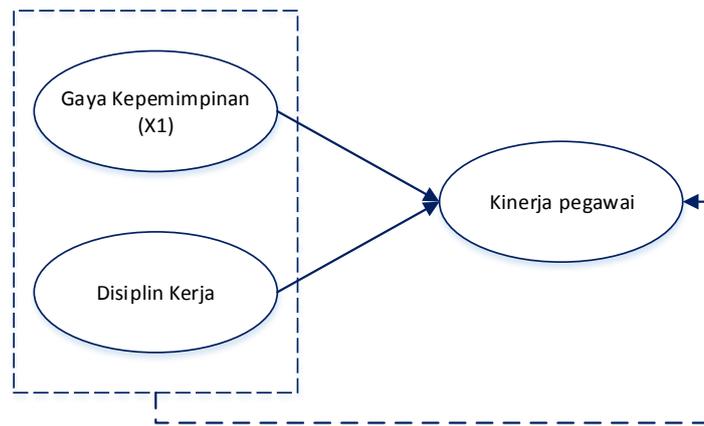
Penilaian kinerja yang efektif berfokus pada hasil kerja yang terkait secara langsung dengan misi dan tujuan organisasi sehingga nantinya dapat menunjang implementasi strategi bisnis. Hal ini akan terwujud apabila karyawan memahami dimensi-dimensi yang dievaluasi, aspek-aspek yang dinilai dari jabatannya dan mereka memandang penilaian telah dilakukan secara terbuka dan valid (Wall et al. 1990). Dalam hal ini diperlukan adanya interaksi antara penilai dengan individu yang dinilai dalam proses penentuan dimensi kegiatan, standar penilaian, dan metode penilaian memegang peranan yang

sangat penting. Kesesuaian antara pendekatan dan metode dengan strategi yang dijalankan oleh organisasi juga akan menentukan efektifitas sistem penilaian dan hal ini juga akan mengakibatkan efektifnya implementasi strategi melalui aktivitas individu dan kelompok.

Pengertian kinerja menurut Benardin dan Russel (1998) adalah pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Menurut Wood et al. (2001) kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi (sekolah).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997). Konsep kinerja merujuk kepada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Graounlud, 1992 seperti dikutip oleh Sangkala (2006) mendefinisikan kinerja sebagai “penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah”. Wall et al. (1990), mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan. Ia merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yakni Variabel Dependen adalah Kinerja dan Variabel Independen adalah Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja, hubungan variabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial..

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analitik kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diuji, sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh, agar dapat diketahui pengaruh antar variabel bebas (Dependent) dan terikat (Independent). Variabel yang akan diuji Variabel Independen Gaya Kepemimpinan X1, Kompetensi X2, Disiplin kerja X3 dan variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini digunakan analisis data melalui software SPSS 21.

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna melengkapi proses penelitian ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari:

- a. Data Primer (Primary Data)

Merupakan data yang diperoleh dari pengumpulan langsung dari lapangan (tidak melalui media perantara), berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1). Kuesioner

Kuesioner merupakan penelitian dengan cara mengajukan daftar pertanyaan langsung kepada responden, yaitu pada karyawan PT. Mitra Dana Putra Utama di Banjarmasin.

2). Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan pada karyawan PT. Mitra Dana Putra Utama di Banjarmasin yang berhubungan dengan penelitian.

b. Data Sekunder (Secondary Data)

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Adapun data sekunder yang digunakan oleh penulis adalah:

1. Riset Kepustakaan : Kepustakaan (Library Research) adalah penelitian yang datanyadiambil terutama atau seluruhnya dari kepustakaan (buku, dokumen, artikel, jurnal, internet dan lain sebagainya).
2. Populasi, Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:38) populasi adalah keseluruhandari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitin, ataupopulasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah danmemenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang dimaksud disini ialah karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama di Banjarmasin, yang berjumlah 62 orang karyawan.
3. Sampel, Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono,2008:44). Sampel yang digunakan pada karyawan PT.Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin berjumlah 62 Orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas data Variabel

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian corrected item total correlation. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

a. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.

b. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid, (Ghozali, 2011: 53)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan dengan total sampel $N = 62$ responden dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan didapat nilai r tabel sebesar 0,2500, kemudian dibandingkan dengan r hitung diketahui dari hasil SPSS V21, dengan demikian diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, berarti semua item instrumen tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai data dalam penelitian ini

Begitu juga dengan variable disiplin kerja dapat disimpulkan dengan total sampel $N = 62$ responden dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan didapat nilai r tabel sebesar 0,2500, kemudian dibandingkan dengan r hitung diketahui dari hasil SPSS V21, dengan demikian diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, berarti semua item instrumen tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai data dalam penelitian ini.

Dari variable kinerja karyawan dapat disimpulkan dengan total sampel $N = 62$ responden dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan didapat nilai r tabel sebesar 0,2500, kemudian dibandingkan dengan r hitung diketahui dari hasil SPSS V21, dengan demikian diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, berarti semua item instrumen tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai data dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan yang dilakukan untuk variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan, kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat syarat minimum yang harus dipenuhi agar

kuesioner dikatakan reliabel adalah lebih besar dari 0,6 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan reliabel.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari tabel 1 diatas, maka persamaan Regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:
 $Y = 0,519 + 0,315X_1 + 0,224X_2 + e$

2. Uji F

Teknik uji F yang dipergunakan yaitu dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, jika F hitung lebih besar dari F tabel maka keputusannya adalah H_0 dan H_a diterima. Dengan tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan $(k-1)$ $(n-k)$ maka tabel untuk F $(0,05)$ (4) $(97) = 2,3092$. Perbandingan antara F hitung dengan F tabel dapat dilihat dalam tabel 2.

Dari tabel 2 diatas ternyata F hitung lebih besar (213,978) dari F tabel (2,3092), sehingga keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya variabel X_1 ,

X_2 , secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja.

3. Uji t

Teknik uji T yang dilakukan yaitu dengan melihat nilai T signifikan pada hasil pengolahan data melalui SPSS. Dalam penelitian ini α yang digunakan yaitu sebesar 5% (0,05). Keputusannya, jika nilai T signifikan $<$ terhadap α maka H_0 akan ditolak dan menerima H_a .

Berikut disajikan hasil perhitungan T signifikan masing-masing variabel bebas (kinerja karyawan). Tabel 3 Hasil Rangkuman Nilai T Signifikan

Hasil pembuktian hipotesa pertama (H_1) yaitu keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya uji t terhadap persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa, secara terpisah (parsial) kedua variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1 Hasil regresi berganda

Variabel	b	Koefisien
Constant		0.519
Gaya Kepemimpina (x1)	b1	.315
Disiplin Kerja (x2)	b2	.224

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Table 2 Hasil uji bersama (F)

F Hitung	F Tabel	Sig.
213,978	2,3092	0,000

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Tabel 3 Rangkuman Uji Signifikansi parsial (t)

Variabel	Signifikan t	sig	H_a diterima/ditolak
Gaya Kepemimpinan (X1)	4.049	0.000	Diterima
Disiplin Kerja (X2)	2.994	0.004	Diterima

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Pembahasan hasil Uji Hipotesis penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. MDPU (Uji t).

Gaya kepemimpinan dihipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. MDPU Banjarmasin.

Berdasarkan table 3 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 4.049 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t tabel $t_{0,05:62} = 1,99$, karena $4.049 > 1,99$ dan nilai sig 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. MDPU (Uji t).

Disiplin kerja dihipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. MDPU Banjarmasin.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2.994 dengan taraf signifikansi sebesar 0,004 dan nilai t tabel $t_{0,05:62} = 1,99$, karena $2.994 > 1,99$ dan nilai sig 0,004 $< 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. MDPU Banjarmasin (Uji F).

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau serempak dihipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. MDPU Banjarmasin.

Berdasarkan hasil analisis tabel 12 menunjukkan bahwa nilai F tabel sebesar 213.978 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Dari tabel F di dapat nilai tabel hitung untuk $F_{0,05} = 3,60 = 2,76$, karena $213.978 > 2,76$ dan nilai sig 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MDPU Finance Banjarmasin.
- b. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MDPU Finance Banjarmasin.
- c. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MDPU Finance Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. "Seni Manajemen Sumber Daya Manusia", Penterjemah: Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta : PT.Alex Media Komputindo, 1998.
- Desianty, Sovyia."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Semarang".Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Vol 2, No 1, Januari, 2005.
- Dessler, Gary. "Human Resource Management". Pearson Prentice Hall. 2005.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,

- 2011.Gomes, Faustino Cardoso. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Andi Offset, 2000
- Handoko, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM, 2000.
- Hasibuan, S.P Malayu. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Herianty, Dewita. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". Tesis Pasca Sarjana Universitas.
- Diponogoro Semarang, 2007. Hessel Nogi Tangkalisan. Manajemen Publik. Jakarta: Grasindo, 2007.
- Istijanto. Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. "Perilaku Organisasi", Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Leny Evanita, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping, Tesis Pasca Sarjana Universitas Esa Unggul, 2013.
- Siagian, Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara, 2004.
- Siagian, Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara. 2007.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Siswandoko, Tjatjuk, dan Darsono. "Sumber Daya Manusia Abad 21". Jakarta: Nusantara Consulting. 2011.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. "Manajemen". Ed 10. Jakarta: Erlangga. 2010.
- Sucipto, Agus, dan Siswanto. "Teori dan Perilaku Organisasi". UIN-Malang Press, 2008.
- Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, edisi keempat Bandung: Alfabeta 2008
- Veithzal Rivai, 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. "Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.
- Abdurahman, Maman, Muhidin, Sambas & Somantri, Ating. (2012). Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Prihadi Utomo, Yuni. (2007). Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Siregar, Syofian. (2013). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.