

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND DISCIPLINE TOWARD PERFORMANCE ON CV. CAHAYA EMPLOYEE

Endarwita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman
Email :endarwita@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of leadership style and Discipline on the CV. Cahaya in Lubuk Sikaping. The population is employees of CV. Cahaya in Lubuk Sikaping with a sample of 35 people, with a used sampling census method. Instrument research is a Questionnaire. The data obtained is then processed using multiple linear regression techniques using SPSS. from the results of this reserach found leadership style variable (X_1) and discipline (X_2) have a significant effect on performance (Y) with a significant level of 0.000. The magnitude of the influence of leadership style (X_1 and discipline (X_2) have significant effect on performance (Y) is 0.549 ($R^2 = 54.9\%$).

Keywords: Performance, Leadership Style, Discipline

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi atau sebuah organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki, bukan hanya dari teknologi melainkan yang mengendalikan teknologi tersebut yakni sumber daya manusia. Aspek sumber daya manusia dalam hal ini pegawai selalu menjadi titik perhatian dari sebuah perusahaan, dalam artian bahwa pegawai merupakan asset yang paling penting didalam perusahaan. Hal ini menjadikan pegawai selalu dituntut untuk memberikan peningkatan-peningkatan kepada hasil kerja dari waktu-waktu dan di *manage* sebaik mungkin.

Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini memaksa perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat di tentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, berdasarkan hal tersebut sangat penting untuk di sadari adanya teknik – teknik untuk dapat memelihara prestasi dan meningkat kan kerja karyawan, salah satunya dengan dorongan kepuasan kerja kepada karyawan karena karyawan merupakan mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2012) Kinerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkuprawira, 2012)mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kenyataan yang terjadi pada CV. Cahaya di Lubuk Sikaping, kinerja karyawansudah baik seperti dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditargetkan sebelumnya dengan pelayanan prima dan karyawannya juga dapat bekerja sesuai rencana sehingga dapat terwujudnya tujuan dari CV. Cahaya.

Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan CV. Cahaya harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Agar tercapainya tujuan tersebut maka harus memperhatikan tingkat kinerja pegawai. Untuk itu CV. Cahaya sangat perlu memperhatikan dan membina kinerja karyawannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan tida k mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan mencapai hasil yang maksial dalam pekerjaannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2011)menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan

menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut (Khairul, 2010), mengemukakan bahwa Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci, penilaian performance bagi organisasi adalah untuk penyesuaian – penyesuaian kompensasi, Perbaikan kinerja, Kebutuhan latihan dan pengembangan, Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja, Untuk kepentingan penelitian karyawan, Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target perorang, tim, departemen dan instansi serta penegakkan nilai dasar Instansi.

Menurut (Mulyadi, 2014) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

(Davis, 2011) menyimpulkan ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam organisasi, yaitu Kecerdasan, seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya, kematangan dan keluasan social (*Social manutary and breadth*) seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang, motivasi dalam dan dorongan prestasi (*Inner motivation and achievement drives*): dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan, Hubungan manusiawi: pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para anggotanya.

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Horse yang dikutip oleh (Suwanto, 2011) antara lain gaya kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas, gaya kepemimpinan yang

mendukung yaitu gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan, gaya kepemimpinan partisipatif yaitu gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi yaitu gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Dapat kita lihat bahwa gaya kepemimpinan pada CV. Cahaya sudah bagus karena gaya kepemimpinan dilakukan secara terbuka terhadap semua karyawannya dan pimpinan juga dekat dengan para bawahannya tanpa membedakan antar karyawan jadi apabila terdapat suatu kendala mudah untuk mengkoordinasikan langsung kepada pemimpin karena sifatnya yang terbuka terhadap semua permasalahan yang ada.

Selain dari gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja. Menurut (Mangkunegara, 2012) mengartikan bahwa kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2012) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

CV. Cahaya berusaha untuk menjadikan karyawannya selalu meningkatkan kedisiplinan dalam segi apa pun dalam menjalankan pekerjaannya, baik dari cara kerjanya, tingkat kehadirannya maupun perilakunya terhadap sesama karyawan dengan cara memberikan aturan-aturan baru yang lebih inovatif yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai tanpa harus memberikan beban dan rasa terpaksa kepada para karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada CV. Cahaya di Lubuk Sikaping.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya di Lubuk Sikaping?

2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya di Lubuk Sikaping?
3. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya di Lubuk Sikaping

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang bersifat asosiatif. Asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara variabel. Dengan penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan serta mengontrol suatu masalah.

Populasi dan sampel

Sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan yang ada di CV. Cahaya yang berjumlah 35 orang.

Menurut (Sugiyono, 2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut (Arikunto, 2010), dikemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus. Merujuk pada pendapat di atas maka peneliti mengambil sampel berdasarkan

teknik sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah sebanyak 35 karyawan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperoleh guna mendukung dokumen-dokumen (informasi) baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya. Dalam rangka memperoleh data dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber yaitu data primer, dalam penelitian ini data primer berupa data yang diperoleh dari sumber individu melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada CV. Cahaya. Kemudian selanjutnya data sekunder, data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. (Indiantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2012), teknik yang digunakan dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang relevan dengan penelitian, serta data berupa gambaran umum perusahaan.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa kuesioner, di mana responden diminta memberikan jawaban dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban responden bersifat kualitatif, tetapi dikuantitatif dan diukur dengan menggunakan skala *Likert* dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pertanyaan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian.

Defenisi Operasional Variabel

Tabel 1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Sumber	Alat Ukur
1	Kinerja(Y)	a. Kualitas kerja	Sastrohadi Wiryo (2012)	Skala Likert
		b. Kuantitas kerja		
		c. Ketepatan waktu		
		d. Efektivitas		
		e. Kemandirian		
		f. Komitmen		
2	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	a. Kecerdasan	Gardon B. Davis (2015)	Skala Likert
		b. Kedewasaan		
		c. Motivasi diri dan dorongan prestasi		
		d. Sikap-sikap hubungan manusiawi		
3	Disiplin Kerja (X ₂)	a. Tujuan dan kemampuan	H. Malayu Hasibuan (2012)	Skala Likert
		b. Teladan Pimpinan		
		c. Balas Jasa		
		d. Keadilan		
		e. Sanksi Hukuman		

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan memastikan apakah masing-masing item pernyataan layak masuk dalam variabel yang ditentukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Sebuah item pertanyaan dapat dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,30. Sebaliknya suatu item pernyataan dikatakan tidak valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* kurang dari 0,30 (Malhotra, 2012). Item pernyataan yang tidak valid akan dibuang atau tidak digunakan dalam suatu variabel untuk pengolahan data berikutnya.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat

pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. *Reliabilitas* menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Pengukuran *reliabilitas* dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut (Sekaran, 2010), suatu instrumen dikatakan *reliabel* apabila *cronbach's alpha* > 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16,0. Suatu alat ukur dikatakan *reliabel* apabila mempunyai hasil yang konsisten bila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian disajikan pada tabel 2 berikut :

**Tabel 2 Uji Reabilitas Variabel
Kinerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja**

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja (Y)	6	0,821	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	4	0,786	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X ₃)	5	0,742	Reliabel

Sumber : *Olahan Data SPSS*

Dari tabel 2 diatas, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana semua variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* di atas 0,70. Variabel Kinerja (Y) memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,821, variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,786 dan variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,742. Ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah andal dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, dimana uji asumsi klasik ini merupakan persyaratan yang terpenuhi dalam uji

regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan persyaratan yang terpenting dalam analisis jalur. Bila data yang dianalisis tidak berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi. Menurut (Singgih, 2012), uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah tidak normal.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah normal.

Uji normalitas yang dilakukan terhadap data dari variabel-variabel penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0.087	Normal
2	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.063	Normal
3	Disiplin Kerja (X_3)	0.320	Normal

Sumber : Olahan data SPSS

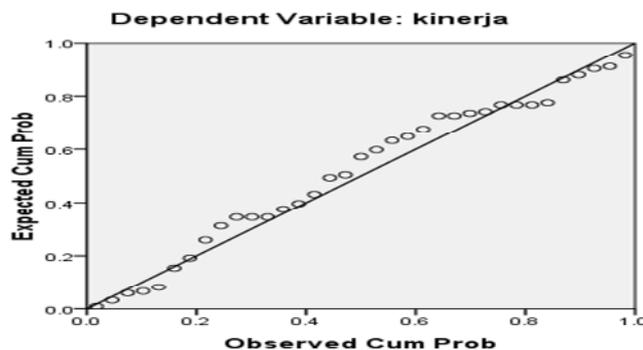
Dari tabel diatas diketahui signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.063 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.320, dan untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0,087. Ini berarti bahwa nilai Signifikan (Sig) dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dan kinerja (Y) penelitian yang mana nilainya lebih dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut berdistribusi normal serta data memenuhi syarat untuk dilakukan analisa data dengan regresi.

Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk Linear, maka dapat dilihat dari P-Plot. Apabila titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linear. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas dipergunakan Grafik P-Plot. Berdasarkan grafik tersebut yang diperlihatkan dibawah ini, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

Gambar 1
Hasil Uji Linearitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Olahan data SPSS

Dari gambar 1 diatas terlihat dari penyebaran titik – titik pada sumbu diagonal dari grafik uji linearitas diatas. Dalam grafik tersebut terlihat data menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

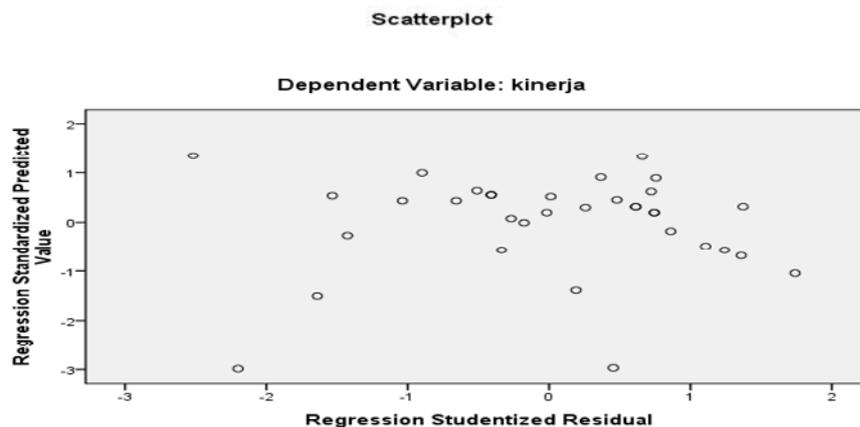
Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik Plot (*Scatterplot*). Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan data SPSS

Grafik scatter plots memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. metode yang digunakan adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Ketentuannya bila nilai tolerance > 0,01 dan VIF < 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.562	1.781
Disiplin Kerja (X ₃)	0.723	1.956

Sumber : Olahan data SPSS

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai tolerance sebesar 0.562 dan 0.723 atau > 0,01 dan nilai VIF sebesar 1.781 dan 1.956 atau < 10. Ini artinya bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing terhadap kinerja. Hasil analisis dapat dilihat pada table 5

Tabel 5
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda, uji F dan R²

Variabel	B	T	Sig.
Konstanta	1.351	3.231	0.003
Gaya Kepemimpinan(X1)	0.422	3.130	0.004
Disiplin Kerja(X3)	0.285	1.962	0.001
F	19.495	0.000	
R ²		0.549	

Sumber : Olahan data SPSS

Berdasarkan model penelitian, merujuk pada pendapat Suliyanto (2011) maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah :

$$Y = 1.351 + 0.422X_1 + 0.285X_2 + e$$

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai t variabel gaya kepemimpinan sebesar 3.130 dengan nilai signifikansi 0.004. Ini berarti bahwa nilai signifikansi t lebih kecil dari alpha 5 % ($0,020 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lubuk Sikaping. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima.

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai t variabel disiplin kerja sebesar 1.962 dengan nilai signifikansi 0,001. Ini berarti bahwa nilai signifikansi t lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lubuk Sikaping. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima.

Dari hasil analisis data pada tabel diperoleh nilai F sebesar 19.495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (kinerja). Dengan demikian Hipotesis 3 diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variasi variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *R-Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0.549. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 54,9%. Sedangkan sisanya sebanyak 46,1% lagi dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.

Cahaya Lubuk Sikaping. Artinya gaya kepemimpinan di CV. Cahaya Lubuk Sikaping telah mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian terhadap gaya kepemimpinan yang telah diterima oleh karyawan CV. Cahaya telah mampu untuk memberikan aturan kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga pekerjaannya dapat mempunyai hasil yang bagus dan baik.

Berdasarkan hasil pengujian juga diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya, Hal ini berarti disiplin kerja yang ada pada CV. Cahaya juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya. Artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan, akan dapat lebih meningkatkan hasil kerjanya lebih baik dan kerjanya akan meningkat pula.

Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja telah mampu meningkatkan hasil kerja yang mereka inginkan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan di CV. Cahaya masih belum mampu menjadikan karyawan untuk dapat meningkatkan hasil kerjanya dan mendapatkan hasil kerja yang diinginkan, maka kinerja karyawan akan menurun.

KESIMPULAN

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Lubuk Sikaping dengan koefisien regresi 0,422 dan nilai signifikansi 0,004. Oleh karena itu hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Lubuk Sikaping dengan koefisien regresi 0,285 dan nilai signifikansi 0,001. Oleh karena itu hipotesis Kedua diterima
3. Terdapat pengaruh yang Positif dan Signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Lubuk Sikaping dengan nilai F sebesar 19.495 dan nilai

signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

4. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 54,9 %, selebihnya yaitu 46,1 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada karyawan CV. Cahaya Lubuk Sikaping yang telah ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman serta pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Davis, K. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Indiantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2012). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Khairul, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Malhotra. (2012). *Operation Management, 10th Edition*. USA: Pearson.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, s. (2012). *Bisnis, Manajemen dan SDM*. Bogor: IPB Press.
- Mulyadi, R. V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- S, M. (2012). *Bisnis, Manajemen dan SDM*. Bogor: IPB Pres.
- Sastrohadwiry, B. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2010). *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4, Buku I*. Jakarta: Salemba eMPAT.
- Singgih. (2012). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4, Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. (2011). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.