

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang

Arlis Yulgendri¹, Amrullah², Yulihardi³, Rina Febriani⁴

¹Mahasiswa (Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Baiturrahmah padang)

²Dosen (Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Baiturrahmah padang)

³Dosen (Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Baiturrahmah padang)

⁴Dosen (Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Baiturrahmah padang)

¹Alamat Email : ilyulgendriar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 3) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 80 orang. Pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi variabel faktor Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh T hitung $4,256 > T$ tabel $1,665$. Artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. koefisien regresi variabel faktor Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh T hitung $2,788 > T$ tabel $1,665$ Artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan Uji F diketahui bahwa f hitung $> f$ tabel atau $17,311 >$ dari F tabel $3,12$ dan signifikan $f = 0,000 <$ lebih kecil dari $0,05$ Artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang. Koefisien determinasi kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang, diperoleh *R-Square* sebesar $0,310$ dapat dijelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah 31% sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*This study aims to 1) Knowing the effect of leadership style on employee performance 2) Knowing the effect of work discipline on employee performance 3) Knowing the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT. The Eternal Gift of Padang City. The number of respondents in this study were 80 people. Collecting research data through a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique is multiple linear regression. Based on the results of the research, the regression coefficient of the Leadership Style factor has a positive and significant effect on employee performance at PT. The Eternal Gift of Padang City. This is evidenced by the obtained T count $4.256 > T$ table 1.665 . This means that H_1 is accepted and H_0 is rejected. The regression coefficient of the work discipline factor has a positive and significant effect on employee performance at PT. The Eternal Gift of Padang City. This is evidenced by the obtained T count $2.788 > T$ table 1.665 It means that H_2 is accepted and H_0 is rejected. Based on the F test, it is known that f arithmetic $> f$ table or $17.311 > F$ table 3.12 and significant $f = 0.000 <$ less than 0.05 . This means that H_3 is accepted and H_0 is rejected. This means that together (simultaneously) the variables of leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. The Eternal Gift of Padang City. The coefficient of determination of employee performance at PT. The Eternal Gift of Padang City. obtained an *R-Square* of 0.310 can be explained that the influence of*

leadership style and work discipline is 31% while the remaining 69% is influenced by other factors from outside the variables used in this study.

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

PENDAHULUAN

Seiring kemajuan zaman saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia sangat penting. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan, karena kegiatan operasional sebuah perusahaan berkaitan erat dengan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian dan tingkat kesuksesan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil yang baik pada perkembangan bisnis di perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada pencapaian atau kesuksesan dalam sebuah perusahaan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah faktor keselamatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Daulay, dkk, (2017:159), Gaya Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2017:363), Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Hasibuan (2016:193), Disiplin merupakan sikap patuh akan sebuah aturan dan taat menjalankan perintah yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dalam perusahaan. Untuk memperkuat fenomena masalah pada penelitian ini, berikut data hasil produksi PT. Kurnia Abadi Padang Tahun 2017-2020.

Tabel 1 Hasil Produksi PT Kurnia Abadi Kota Padang Tahun 2017-2020

No	Nama Barang	2017	2018	2019	2020	Satuan	Target
1	Box app langsung	1.500	920	850	800	Unit	1000
2	Box app tidak langsung	400	285	320	300	Unit	350
3	Electrical panel maker	1.300	980	835	690	Unit	1000
4	Phbtr 4 jurusan	600	520	550	480	Unit	500
5	Phbtr 2 jurusan	750	720	600	425	Unit	500
6	Unp 10 x 2000 galvanis	12.000	9.500	9.5000	8.200	Btg	10.000
7	Arm brace	28.000	25.000	26.000	21.000	Bh	25.000
8	Segitiga layang	2.400	2.450	2.150	2.100	Set	2.500
9	Klem	5.000	4.800	4.500	4.350	Set	-
10	Izarwerek tiang Beton	150	120	85	80	Set	-

Sumber : PT. Kurnia Abadi Padang.

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa hasil produksi pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang dari tahun 2017-2020 hampir semua hasil produksi PT. Kurnia Abadi Kota Padang mengalami penurunan dan ada juga yang mengalami kenaikan pada tahun 2017 hasil produksi PT. Kurnia Abadi mencapai target.

Tabel 2 Tabel Absensi karyawan PT. Kurnia Abadi Padang Tahun 2017-2020

No	Tahun	Jumlah karyawan	JHK (Hari)	Absensi		
				Izin	Alpa	Jumlah
1	2017	85	290	36	16	52
2	2018	85	288	38	19	57
3	2019	83	288	44	22	66
4	2020	80	291	46	25	71
	Total	333	1.157	120	71	226

Sumber :PT. Kurnia Abadi Padang

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan judul” Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Selaras Karya Raya Jakarta” Suherman (2018) dengan hasil yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Karya Raya. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang**”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu prestasi sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Hasibuan (2016:94) mengemukakan bahwa, kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi Umam, (2018:186). kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan di perusahaan baik secara umum, pribadi dan hukum dalam mencapai target kerja diharapkan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan aktivitas yang mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama dalam suatu organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para pekerja agar mencapai tujuan organisasi yang dikehendaki. Menurut Dauly, dkk (2017:159) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain Sedarmayanti, (2017:363). gaya kepemimpinan merupakan suatu aturan yang dilakukan oleh pemimpin

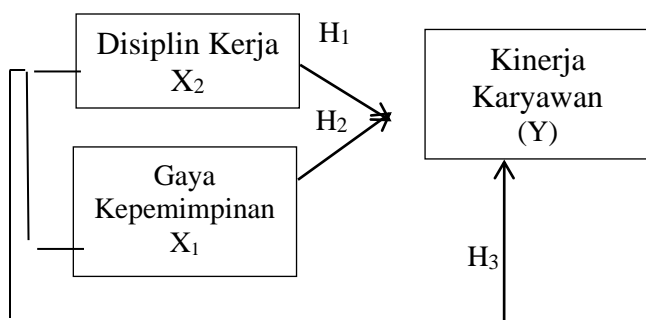
kepada bawahan dalam menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan dan memberikan suatu tindakan dalam melakukan proses kerja di sebuah perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap patuh akan sebuah aturan dan taat menjalankan perintah yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dalam perusahaan. Menurut (Hasibuan 2016:193), disiplin merupakan fungsi operatif MSDM 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 kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan dan taat akan aturan yang terdapat dalam sebuah perusahaan tanpa ada unsur paksa dalam menjalankan tugasnya.

kerangka konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus di cari kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang
- H3: Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Hardani, *et.al* (2020:254) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam - macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai.

Menurut Sugiyono (2017:37) asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel. Jenis hubungan

dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat (kausal) kerana bertujuan untuk mencari hubungan (pengaruh) sebab akibat, yaitu antara variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y) yang dilakukan atas dasar peristiwa yang telah terjadi dan hanya mengungkapkan fakta tanpa melakukan manipulasi variabel ataupun menciptakan kondisi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Abadi Padang.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian, (Hardani, *et.al* 2020:361).

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang menjadi cakupan. Tujuan diadakannya populasi ialah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi, (Hardani, *et.al*, 2020:361). Pada penelitian ini Populasi adalah semua karyawan PT. Kurnia Abadi Padang yang berjumlah 80 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:124) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode ini berdasarkan pada katentuan yang di kemukakan oleh Sugiyono (2016:124), yang mengatakan bahwa : “ sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel, maka yang menjadi sampel penelitian ini berjumlah 80 orang.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independent. Variable independen (x) terdiri dari ke Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2015) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov Test* yaitu:

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ (tingkat kepercayaan 95%) distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai signifikan $> 0,005$ (tingkat kepercayaan 95%) distribusi adalah normal.

Adapun hasil pengolahan uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3 Uji Normalitas

Variabel	Asymp.sig	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	0,171	Normal

Gaya Kepemimpinan (X1)	0,316	Normal
Disiplin Kerja (X2)	0,173	Normal

Sumber hasil olahan data spss

Dari tabel 3 diketahui bahwa nilai *Asymp.sig (2-tailed)* untuk Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) adalah lebih dari 0,05, dan dapat disimpulkan data seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Salah satu syarat untuk melakukan analisis dengan menggunakan regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji multikolonearitas yaitu uji hubungan sesama variabel bebas. Pengujian multikolonearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya, yang dimaksud dengan uji multikolonearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolonearitas antar sesama variabel bebas. Jika terdapat multikolonearitas maka salah satu dari variabel tersebut harus *dielimier* atau dikeluarkan dari persamaan.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

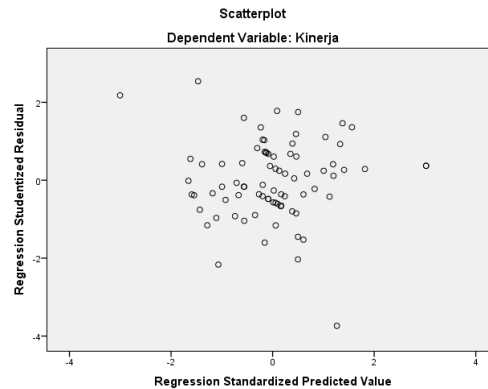
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,930	1,076	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,930	1.076	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber hasil olahan data spss

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari masing– masing variabel kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolonearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena tidak terdapat kasus multikolonearitas antara sesama variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara yang satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam satu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terkait yaitu SRESID dengan residual ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah gambar 4.2 mengenai hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heteroskedastisitas karena data tersebut diatas sumbu 0 dan sebaran dan tidak berbentuk seluruh sebuah pola. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa modal regresi linear berganda tidak ada terjadi kasus heteroskedastisitas, maka penilaian dapat diajukan.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara data yang diuraikan berdasarkan waktu (*times series*). Jika terjadi autokorelasi, maka dapat dikatakan koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W), dengan tingkat = 5%. Apabila D-W terletak antara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi. Uji autokorelasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5 Uji autokorelasi

Model	Durbin – Watson	Keterangan
1	1,611	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber hasil olahan data spss

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin – Watson sebesar 1,626 terletak antara -2 sampai +2, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terdapat variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang, untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen.

Tabel 6 Uji T

Model	B	T	Sig
Constan	14,362	3,050	0.003
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,418	4.256	0.000
Disiplin Kerja (X2)	0,169	2,788	0,007

Sumber hasil olahan data spss

Dari Persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2. X_2 + e$$

$$Y = 14,362 + (0,418) (X_1) + (0,169) (X_2) + e$$

1. Variabel gaya kepemimpinan dengan nilai T hitung 4,256 > T tabel dan nilai Sig 0.000 artinya < dari 0,05. Dengan df = 80 - 3 = 77 maka diperoleh T tabel sebesar 1,665. Artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai T 2,788 > T tabel dan Sig 0,007 artinya < 0,05. Dengan df = 80 - 3 = 77 maka diperoleh T tabel 1,665. Artinya H2 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Abadi Kota Padang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan antara variabel dependen dan variabel independen. Untuk melihat hasilnya terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 7 Uji F

Model	F	Sig
1	17,311	0.000

Sumber hasil olahan data spss

Dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung 17,311 > dari F tabel 3,12 dan signifikan f = 0,000 < 0,05. Artinya H3 diterima dan H0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang, dapat dilihat pada tabel 4.17:

Tabel 8 R-square

Model	R square
Regression	0,464

Sumber : hasil olahan data spss

Pada hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi yang tertulis *R-Square* sebesar 0,310 dapat dijelaskan bahwa besarnya

proporsi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah 31% sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh T hitung $4,256 > T$ tabel $1,665$. Menggunakan batas signifikan $0,05$ nilai signifikan gaya kepemimpinan $0,000$ ($0,000 < 0,05$) Artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh T hitung $2,788 > T$ tabel $1,665$. Menggunakan batas signifikan $0,05$ nilai signifikan disiplin kerja $0,007$ ($0,007 < 0,05$) Artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak
3. Berdasarkan Uji F diketahui bahwa f hitung $> f$ tabel atau $17,311 >$ dari F tabel $3,12$ dan signifikan $f = 0,000 <$ lebih kecil dari $0,05$ Artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Abadi Kota Padang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka dapat dikemukakan saran- saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan oleh karena itu kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan memperhatikan serta melakukan perbaikan terhadap faktor- faktor yang mempengaruhinya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk meneliti variabel yang sama atau pun berbeda. Selain itu peneliti mengharapkan peneliti selanjutnya mencari faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel Y. Seperti: Budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi.(2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa.
- Aidil amin effendy⁽¹⁾, juwita ramadani fitria⁽²⁾ (2020),Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT modernland realty, TBK. *Jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia jenius, vol 3, no 3 mei 2020*.
- Aras Tulip (2018), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Agung. Palembang: <http://festi.unisti.ac.id>.

- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017), *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Edy Sutrisno (2016), *Manajemen sumber daya manusia, Jilid 1 dan 2*, ed. 13, PT. Erlangga, Jakarta.
- Elsa nopitasari⁽¹⁾, herry krisnandy⁽²⁾ (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Derja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Food industri. *jurnal ilmu manajemen volume 14, no 1, januari 2018*.
- Ghozali, Imam (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Bpee. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu s.p. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.Revisi. jakarta: penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.4.cetak kedua puluh dua. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hardani, Dkk. (2020), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Cv. Puataka Ilmu.
- Ila rohmatun nisyak⁽¹⁾, tri jonowati⁽²⁾(2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jago Diesel Surabaya. *Jurnal ilmu dan riset manajemen : volume 5, nomor 4, april 2016*.
- Kartini Kartono. (2016), *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik)- Cetak kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khaerul Umam. (2018), *Perilaku Organisasi*. Bandung : 40253. Cv. Pustaka setia JL. BKR (lingkar selatan) No. 162-164.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Industri*. Jakarta: Gramedia.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.
- Mohd Kurniawan DP. (2018), Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan dimas. Palembang: <http://ejournal.unsri.ac.id>.
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Kombinasi(Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Manajemen* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Titi Sari. (2020), pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. Medan: <http://repositori.umsu.ac.id>.
- Yeni puspitasari⁽¹⁾, Hendri Sukotjo⁽²⁾ (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra guna jaya mulia. *Jurnal ilmu dan riset manajemen : volume 9, nomor 8, agustus 2020*.