



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik The PT. Sumatera Toba Wangi

Ayu Wahyudin¹, Kusuma Agdhi Rahwana², Gian Riksa Wibawa³

^{1,2,3} Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota. Tasikmalaya

Email: ubaywahyu734@gmail.com kusumaagdhi@unper.ac.id gianriksawibawa@unper.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the simultaneous and partial effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Tea Factory of PT. Sumatra Toba Wangi. The research method used in this study is to use a quantitative research method with a questionnaire. The population in this study were employees of the Tea Factory of PT. Sumatra Toba Wangi as many as 50 employees. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The data testing technique used in this study uses the validity test, reliability test and classic assumption test. Data analysis in this study used multiple regression analysis using SPSS software version 25. The results showed that Leadership Style and Work Discipline simultaneously had a significant effect on Employee Performance at the Tea Factory of PT. Sumatra Toba Wangi. Leadership Style partially has a significant effect on Employee Performance at the Tea Factory of PT. Sumatra Toba Wangi. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance at the Tea Factory of PT. Sumatra Toba Wangi.*

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline and Employee Performanc*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi sebanyak 50 orang karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan *Software* SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah tokoh utama dalam organisasi maupun perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik dengan cara perusahaan mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Selain daripada itu sumber daya manusia juga dipandang sanga penting untuk keberlangsungan sebuah perusahaan kedepannya, dengan sumber daya manusia yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya sesuai dengan visi misinya, maka daripada itu pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan harus maksimal karena karyawan menjadi ujung tombak dalam melaksanakan segala aktivitas yang terjadi di perusahaan.

Menurut Huda, (2020:1) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan performa terbaik, karena selain menangani masalah

Received: 20 Juli 2023, Revised: 31 Agustus 2023, Accepted: 29 September 2023

* Ayu Wahyudin, ubaywahyu734@gmail.com

keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk bisa berkontribusi bagi pencapaian kinerja organisasi.

Menurut Budiyanto & Mochklas,(2020:2) Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar, tidak hanya jumlah usaha tetapi juga arah dari usaha. Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja karyawan diantaranya dalam kaitan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan

Menurut Busro, (2017:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Setiana & Dewi, (2016:1) Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan, sehingga perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya guna untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak terhadap tujuan perusahaan.

Pemimpin merupakan figur seseorang yang bijaksana, berani mengambil keputusan, berwibawa dan mampu memimpin untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan kepemimpinan yaitu sifat atau bakat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan sehingga seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan karyawan. Selain gaya kepemimpinan diduga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Suherman, (2018:4) Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur, disiplin berasal dari kata latin, yaitu *disciplina* yang artinya latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat, disiplin

menitikberatkan pada bantuan karyawan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan.

PT. Sumatera Toba Wangi adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan teh yang berlokasi di Jl. Cioray, Desa. Kertanegla, Kec. Bojonggambir, Kab. Tasikmalaya. PT. Sumatera Toba Wangi berdiri sejak tahun 2017 yang merupakan perusahaan cabang dari PT. Sumatera Toba Wangi yang berpusat di Sukaraja Sukabumi Jawa Barat. Dengan lahan teh yang luas dan terus berkembang, ditanami dengan bibit teh terbaik, kami menghasilkan teh dengan kualitas terbaik di Indonesia, yang akan diproduksi secara profesional untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Dari hasil survei yang telah dilaksanakan terlebih dahulu oleh penulis diperoleh data pencapaian tingkat kinerja karyawan pada tahun 2018-2022 yang dapat dilihat pada grafik berikut:



Sumber: Pabrik Teh PT. SUMATERA TOBA WANGI, 2022

Gambar 1.

**Grafik Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi
Tahun 2018-2022**

Berdasarkan Gambar 1. tersebut diketahui bahwa selama lima tahun terakhir tingkat kinerja karyawan Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi mengalami fluktuasi atau naik turun. Pada tahun 2018 tingkat kinerja karyawan sebesar 86,47% kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 83,21% pada tahun 2020 terjadi penurunan kembali menjadi 81,74% disebabkan gaya kepemimpinan yang kurang efektif diterapkan oleh pimpinan, walaupun secara keseluruhan sudah baik namun pemimpin terkadang memiliki sikap yang kurang ramah terhadap karyawan, dan itu berdampak buruk terhadap semangat atau kinerja karyawan. Pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 83,41% dan pada tahun 2022 juga mengalami kenaikan menjadi 86,57%. Kenaikan tersebut disebabkan karena adanya teguran dari pabrik pusat terhadap pimpinan pabrik cabang dikarenakan hasil kinerja karyawan 2018-2020 menurun. Dengan rumus perhitungan nilai kinerja pertahun dibagi keseluruhan jumlah karyawan.

Adapun permasalahan gaya kepemimpinan menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Ilal selaku sekretaris PT. Sumatera Toba Wangi mengungkapkan bahwa faktor penurunan kinerja karyawan diduga karena kurang efektifnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, seperti penyampaian informasi dan pengarahan tugas yang diberikan oleh pimpinan kurang bisa di pahami oleh karyawan. Selain itu, pemimpin kurang melibatkan karyawan dalam memberikan keputusan bagi perusahaan sehingga ada sebagian karyawan kurang memahami perintah dari atasan.

Kemudian menurut hasil wawancara faktor penurunan kinerja terjadi karena rendahnya disiplin kerja pada perusahaan, seperti banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu saat memasuki jam kerja dan jam pulang kerja, ada juga karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan, contohnya: pada saat jam kerja berlangsung karyawan meninggalkan pekerjaan untuk melakukan kegiatan lain diluar kegiatan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk tujuan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan dideskripsikan oleh beberapa pakar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah tugas dari pemimpin untuk membantu para pengikut dalam memperoleh tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sesuai dengan keseluruhan tujuan dari kelompok atau organisasi. Menurut Rambat, (2022:14) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian. Kemudian Menurut Sunarsi, (2018:4) berpendapat bahwa Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Berikut adalah beberapa indikator-indikator keaktifan berorganisasi menurut Menurut Kartono, (2016:34) terdapat lima indikator gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi

- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Kemampuan mengendalikan emosional

Disiplin Kerja

Menurut Arfansyah, (2022:7) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Kemudian menurut Hasibuan, (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Menurut Sunarsi, (2017:4) berpendapat bahwa Disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Maka dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas, disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong semangat kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Arfansyah, (2022:9) beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa

pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Arfansyah, (2022:5) mengemukakan kinerja adalah Pegawai/karyawan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Kemudian menurut Arfansyah, (2022:5) mengemukakan bahwa Kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.

Menurut Arfansyah, (2022:7) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

2) Kuantitas Jumlah Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3) Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4) Efektifitas

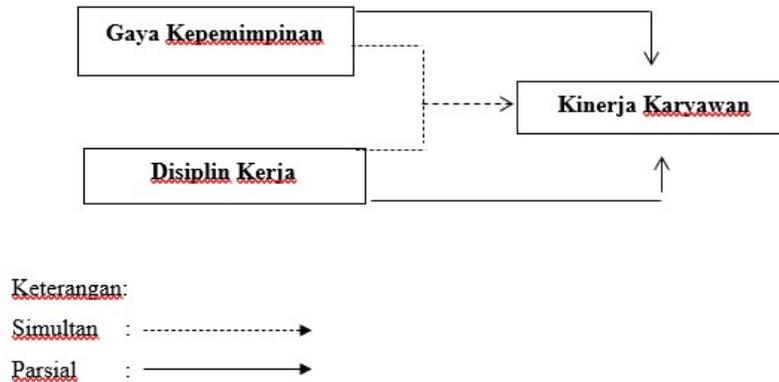
Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5) Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 2. berikut ini.



Gambar 2.
Model Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Diduga Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi.
- 2) Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi.
- 3) Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi dengan jumlah karyawan sebanyak 53 orang yang akan memberikan informasi kepada penulis.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kausalitas pendekatan survey dengan teknik sampel.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karaktersitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80). Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi yang berjumlah 53 orang.

Pengujian dan Alat Analisis Data

Pengujian dan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
1	0,616	0,2787	Valid
2	0,594	0,2787	Valid
3	0,526	0,2787	Valid
4	0,548	0,2787	Valid
5	0,665	0,2787	Valid
6	0,553	0,2787	Valid
7	0,529	0,2787	Valid
8	0,404	0,2787	Valid
9	0,433	0,2787	Valid
10	0,547	0,2787	Valid
11	0,472	0,2787	Valid
12	0,602	0,2787	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
1	0,666	0,2787	Valid
2	0,654	0,2787	Valid
3	0,768	0,2787	Valid
4	0,621	0,2787	Valid
5	0,576	0,2787	Valid
6	0,728	0,2787	Valid
7	0,729	0,2787	Valid
8	0,591	0,2787	Valid
9	0,672	0,2787	Valid
10	0,665	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,603	0,2787	Valid
2	0,325	0,2787	Valid
3	0,568	0,2787	Valid

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
4	0,617	0,2787	Valid
5	0,749	0,2787	Valid
6	0,486	0,2787	Valid
7	0,664	0,2787	Valid
8	0,638	0,2787	Valid
9	0,666	0,2787	Valid
10	0,627	0,2787	Valid

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa semua indikator atau semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai nilai hitung < nilai r tabel (0,2878).

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach'alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,779	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,861	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,797	0,60	Reliabel

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa semua indikator atau semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > taraf nilai 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil perhitungan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner/angket telah memenuhi uji asumsi klasik dan terbebas dari gejala-gejala asumsi klasik.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian pernyataan analisis dan asumsi klasik yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat didalamnya memenuhi klasifikasi persyaratan dan asumsi klasik, selanjutnya penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi. Berikut adalah output dari hasil pengujian regresi linear berganda yang dapat dilihat pada Tabel 3. berikut:

Tabel 3.

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3,258	1,817		1,793	,079			
Gaya Kepemimpinan	,174	,067	,185	2,605	,012	,550	,355	,165
Disiplin Kerja	,712	,063	,802	11,309	,000	,886	,855	,714

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil output SPSS versi 25 yang dipaparkan pada Tabel 3. maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,238 + 0,174 X_1 + 0,712 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika diasumsikan nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai dari Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,238.
- 2) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,174 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,174. Dengan catatan variabel lain tetap/konstan/diam (tidak berubah). Sehingga apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan atau perbaikan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat pula.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,712 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,712. Dengan catatan variabel lain tetap/konstan/diam (tidak berubah). Sehingga apabila Disiplin Kerja (X_2) mengalami peningkatan atau perbaikan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat pula.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi

Tabel 4.

Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	942,551	2	471,276	101,871	,000 ^b
	Residual	217,432	47	4,626		
	Total	1159,984	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil *output* SPSS 25 pada Tabel 4. tersebut diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara nyata mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Karena Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi

Tabel 5.

Hasil Uji Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3,258	1,817		1,793	,079			
Gaya Kepemimpinan	,174	,067	,185	2,605	,012	,550	,355	,165
Disiplin Kerja	,712	,063	,802	11,309	,000	,886	,855	,714

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ dapat diketahui dari tabel *Coefficients*. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) secara nyata mampu meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), karena Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	I (Constant)	3,258	1,817				1,793	,079
Gaya Kepemimpinan	,174	,067	,185	2,605	,012	,550	,355	,165
Disiplin Kerja	,712	,063	,802	11,309	,000	,886	,855	,714

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dapat diketahui dari tabel *Coefficients*. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya Disiplin Kerja (X_2) secara nyata mampu meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), karena Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila Disiplin Kerja yang dimiliki oleh para karyawan di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi dalam kriteria sangat.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan

- 1) Bagi Perusahaan
 - a) Penulis menyarankan agar pimpinan di Pabrik Teh PT. Sumatera Toba Wangi harus lebih sering mengevaluasi Gaya kepemimpinan yang diterapkan. Selain itu, pemimpin harus bisa mengendalikan emosional di perusahaan, agar karyawan dapat menerima apa yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan dengan baik, salah satu cara yang baik diterapkan oleh pimpinan perusahaan adalah dengan mempererat hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan, dan pimpinan harus bersikap secara profesional saat sedang di perusahaan.
 - b) Pimpinan perusahaan harus menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya agar pekerjaan atau tugas perusahaan dapat berjalan dengan lancar atau sesuai. Selain itu, perusahaan harus memberikan pelatihan terhadap karyawan agar karyawan bisa memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya ketika berada di perusahaan.
 - c) Kemudian perusahaan harus memperhatikan waktu jam kerja dari mulai masuk jam kerja sampai waktu pulang kerja, sebaiknya perusahaan memperketat sistem absensi supaya karyawan lebih meningkatkan kedisiplinannya saat berada di perusahaan, salah satu caranya dengan menggunakan fingerprint.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel lain seperti motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan lain sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan perbandingan serta menambah wawasan mengenai permasalahan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Arfansyah, M. R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)*. 5–19.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Huda, N. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. In *Insan Cendekia Mandiri* (Issue September).
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Muhammad Busro. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PERNADAMEDIA GROUP.
- Rambet, A. (2022). *Gaya Kepemimpinan: Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan*. 24.
- Setiana, R. A., & Dewi, S. L. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. In *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 5).
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Suherman, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/1932/0>
- Sunarsi, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/919>