

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
PT. SURYA AGROLIKA REKSA SEI BASAU KEC. SINGINGI
HILIR KAB. KUANTAN SINGINGI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
ekonomi di fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau*



WAHYUDI AHMAD FATHONI

NPM : 175210172

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

ABSTRAK**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT.
SURYA AGROLIKA REKSA SEI BASAU KEC. SINGINGI HILIR KAB.
KUANTAN SINGINGI****WAHYUDI AHMAD FATHONI****NPM:175210172**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah menggunakan *Non Probability Sampling* pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan komponen yang sesuai dan tidak sama besar dari ketetapan peneliti yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.

KataKunci:Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja,Kinerja Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PRODUCTION SECTOR EMPLOYEES AT PT. SURYA AGROLIKA REKSA SEI BASAU KEC. SINGINGI HILIR KAB. KUANTAN SINGINGI**

WAHYUDI AHMAD FATHONI
NPM: 175210172

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership style and work discipline on the performance of employees in the production department at PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi. The population in this study are employees who work in the production section. The sampling technique in this study is to use *Non Probability Sampling*, the sampling determined by the researcher based on the appropriate and unequal components of the determination of the researchers, amounting to 40 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study used SPSS 26. The results of this study indicate that the leadership style and work discipline partially and simultaneously has a significant positive effect on the performance of production employees at PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi”. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MMCRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE.,M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dr. Desi Mardianty,SE.,MM. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingannya.
4. Orang tua dan pihak lainnya yang terlibat dalam penelitian ini dengan memberikan dukungan informasi, data, semangat, dan memotivasi.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi penelitian ini. Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Pekanbaru, Januari 2022

Wahyudi Ahmad Fathoni

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATAPENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan	13
2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.2 Gaya Kepemimpinan	14
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.2.2 Jenis-Jenis Dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	15
2.2.3 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.3 Disiplin kerja	17
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	18
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.3.4 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja	19
2.3.5 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5. Kerangka Pemikiran.....	26

2.6 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian/Objek Penelitian.....	27
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.3 Populasi Dan Sampel.....	31
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
3.7 Uji Hipotesis.....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	38
4.2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	38
4.2.1. Visi Perusahaan.....	38
4.2.2. Misi Perusahaan.....	39
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
4.3.1 Aktivitas Perusahaan.....	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden.....	46
5.1.1 Usia Responden.....	46
5.1.2 Pendidikan Responden.....	46
5.1.3 Masa Kerja Responden.....	47
5.2 Uji Kualitas Data.....	47
5.2.1 Uji Validitas.....	48
5.2.2 Uji Reabilitas.....	48
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.....	49
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Bagian Produksi Di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.....	60
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi	67
5.6 Analisis Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.....	82

5.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	80
a. Uji Normalitas	80
b. Uji Multikolinearitas	81
c. Uji Heteroskedastisitas	81
5.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	83
5.6.3 Uji Hipotesis	85
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	85
b. Uji F Simultan	86
c. Uji T Parsial.....	87
5.7 Pembahasan Dan Hasil Penelitian.....	89
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	93
6.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	97



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi	4
Tabel 1.2	Target Dan Realisasi Panen Sawit PT. Surya Agrolika Reksa Desa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.....	5
Tabel 1.3	Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	27
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 5.4	Uji Validitas Data.....	48
Tabel 5.5	Uji Reabilitas Data	49
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Sebagai Penentu Semua Kebijakan Yang Ada Didalam Ruang Lingkup Perusahaan.....	50
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Mengenai Keputusan Yang Dibuat Oleh Pemimpin Sudah Dipikirkan Dengan Matang	51
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Setiap Keputusan Yang Telah Dibuat, Pemimpin Memutuskan Dengan Cara Yang Bijaksana.....	52
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Setiap Pemimpin Dapat Mempengaruhi Cara Pandang Karyawannya Untuk Menyelesaikan Masalah Pekerjaan...53	
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Dapat Menerima Kritik, Dan Saran Dari Bawahannya	54
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Kebebasan Dalam Memberikan Keputusan Terkait Dengan Pekerjaan Yang Menjadi Tanggungjawab karyawannya.....	55
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Berusaha Mengembangkan Kemampuan Para Bawahannya.....	56
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Semua Pekerjaan Dan Tanggung Jawab Dilakukan Oleh Bawahannya	57
Tabel 5.14	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan	58
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mengenai Absensi Kehadiran Karyawan Dalam Penegakan Disiplin Kerja Didalam Perusahaan Singingi	61
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Harus Pulang Dari Kantor Sesuai Dengan Jam Kantor	62

Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Akan Memberikan Hukuman Kepada Karyawan Yang Melanggar Peraturan	63
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Ketegasan Perusahaan Terhadap Karyawan Sesuai Dengan Pelanggaran Yang Telah Dilakukannya	64
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melaksanakan Tugas-Tugas Dengan Tanggungjawab Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan.....	65
Tabel 5.20	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2) Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi	66
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melakukan Pekerjaannya Sebagaimana Yang Telah Ditugaskan Oleh Pimpinan	68
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	69
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Teliti Dalam Melaksanakan Pekerjaannya	70
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tanggungjawab Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya	70
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Disiplin Waktu Dalam Melaksanakan Tugasnya.....	71
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Datang Kerja Tepat Waktu	72
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Pulang Kerja Tepat Waktu	73
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menggunakan Sumber Daya Yang Telah Diberikan Perusahaan	74
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Jalinan Kekompakkan Antar Sesama Rekan Kerja Lainnya	75
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Jalinan Kekompakkan Anatar Pimpinan Dan Bawahan	76
Tabel 5.31	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi	77
Tabel 5.32	Uji multikolinearitas.....	82
Tabel 5.33	Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
Tabel 5.34	Koefisien Determinasi (R^2).....	85
Tabel 5.35	Uji F Simultan.....	87
Tabel 5.36	Uji T Parsial.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	26
Gambar 4.1 PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi	39
Gambar 4.2 Proses Produksi CPO pada PT. Surya Agrolika Reksa	45
Gambar 5.1 Uji Histogram	80
Gambar 5.2 Normal P-Plot	81
Gambar 5.3 Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)	83



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam ruang lingkup usahanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berbisnis, oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus berkompeten, dan diharapkan perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan target perusahaan, karna pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik kan berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan serta dapat memilih karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang tinggi.

Hal ini sangat penting agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan lebih dari pada pesaing, sehingga dapat bertahan dalam persaingan. Dengan adanya persaingan tersebut perusahaan mengharuskan karyawannya untuk dapat mewujudkan dengan cara dan hasil yang lebih baik. Untuk itu

karyawan tersebut harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, sikap jujur, serta memiliki loyalitas yang tinggi agar terbentuknya karyawan yang profesional dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.

Dalam setiap kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya bagi perusahaan. Karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki tidak bisa tercapai dengan maksimal. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Dengan kata lain kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehirono 2012:95). Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena Semakin baik kinerja karyawan akan semakin baik pula produksi perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik yang diharapkan dapat menciptakan rasa keadilan bagi karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma dan perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya (Prasetyo, 2008:171).

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting pula, sebuah cara yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya serta bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi, menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin juga merupakan alat penggerak karyawannya agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar adanya disiplin yang baik, dengan ini disiplin menjadi suatu yang sangat penting bahwasannya produktivitas dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai, apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun (Terry, dalam Tohardi 2002). Oleh karena itu disiplin perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila tidak dipelihara dengan baik maka, akan mengakibatkan memperlambat pelaksanaan tugas dan akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk pada perusahaan.

PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singing, merupakan perusahaan yang didirikan atas persetujuan daerah pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi dengan system KKPA (Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota). Hal ini bertujuan untuk mensukseskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan melalui perkebunan kelapa sawit. Adapun proses pengolahan kelapa sawit dari *Tanda Buah Segar* (TBS) menjadi produk *Clude Palm Oil* (CPO) dan Karel dan peningkatan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Adapun jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa pada tahun 2021.

Tabel1.1
Data Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Agrolika Reksa
Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi

No	Departemen	Jumlah
1	Asisten	2
2	Mandor	2
3	Supervisor	1
4	Loading ramp	10
5	Sterilizer	4
6	Thresher	4
7	Press	4
8	Loader	2
9	Klarifikasi	4
10	Kernel	2
11	Mesin	1
12	Boiler	4
Total Pekerja		40

Sumber : Data PT.Surya Agrolika Reksa, 2020

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari target realisasi yang diperoleh.

Tabel 1.2
Target Dan Realisasi Panen Sawit PT.Surya Agrolika Reksa Desa Sei Basau
Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.

Tahun	TargetPlasma (Ton)	RealisasiPlasma (Ton)	Target inti (Ton)	RealisasiInti (Ton)
2016	129.000	129.245	16.000	17.874
2017	129.000	130.651	17.000	18.062
2018	130.000	128.787	18.000	17.122
2019	129.000	129.178	17.000	17.920
2020	129.000	128.462	18.000	17.700

Sumber: PT.SuryaAgrolikaReksaSeiBasau, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perusahaan setiap tahunnya mengalami fluktuasi dan telah menetapkan target pencapaian tandan buah sawit (TBS), dan pada tahun 2017 mengalami kenaikan tertinggi, untuk realisasi plasma sebesar 1.651 Ton, dan realisasi inti sebesar 1.062 Ton. Sedangkan penurunan terendah terjadi pada tahun 2018, untuk realisasi plasma sebesar -1.213 Ton, dan realisasi inti sebesar -878 Ton.

Berdasarkan penjelasan diatas kenaikan dan penurunan di pengaruhi oleh beberapa yaitu faktor manusia yang melakukan perawatan dan pemeliharaan hingga pemanenan. Jika perawatan dan pemeliharaan dilakukan dengan baik maka hasilnya akan baik, kemudian faktor selanjutnya adalah faktor alam, faktor ini tidak dapat di prediksi seberapa banyak panen yang akan terjadi di tahun berikutnya. Oleh karna itu untuk menentukan terget manajemen PT Surya Agrolika Reksa Sai Basau menggunakan hasil produksi ditahun sebelumnya sebagai target ditahun berikutnya.

Adapun data dari PT.Surya Agrolika Reksa yang memperlihatkan adanya karyawan yang melakukan pelanggaran absensi kerja.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT.Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Cuti	Sakit	Izin	Alpha		
2016	40	7	10	8	9	34	85%
2017	41	7	8	9	3	27	65,85%
2018	42	3	10	4	6	23	54,76%
2019	43	4	9	11	7	31	72,09%
2020	40	9	12	8	10	39	97,5%

Sumber: PT.Surya Agrolika Reksa Sei Basau, 2020

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manejer Pabrik di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing hilir kab. Kuantan singingi untuk bagian produksi beroperasi selama 24 jam dengan menerapkan system shif yaitu shif pagi dan shif malam. Dalam system shif ini, para pekerja bekerja selama 1 minggu pada shif pagi dan kemudian dilanjutkan satu minggu pada shif malam. Dengan pengaturan waktu kerja pada shif pagi yaitu (08.00–16.00) dan shif malam (16.00–buah habis). Banyaknya buah yang akan diolah tergantung dari berapa banyaknya buah yang yang masuk atau diterima pabrik. jika pekerjaannya melebihi 8 jam kerja maka dinyatakan lembur.

Sementara gaya kepemimpinannya masih belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan, dimana pemimpin jarang mendengarkan dan menerima masukan dari karyawan, pemimpin cenderung mengambil keputusan tanpa memperhitungkan pendapat orang lain. Kemudian kurangnya hubungan dan

komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan untuk sekedar menanyakan kondisi yang sedang di hadapi karyawannya, yang mana efek tersebut menimbulkan rasa kurangnya kepercayaan, dan kekaguman terhadap pemimpin sehingga mereka tidak termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih baik. Serta kurangnya kesadaran pemimpin dalam memotivasi karyawannya, seperti contoh : kurangnya pemimpin dalam menanggapi atau memenuhi tuntutan kebutuhan karyawannya yang lebih tinggi dari sebelumnya sehingga hal itu membuat para karyawan lebih memilih mementingkan diri sendiri dari pada perusahaan.

Selain itu masih banyaknya ditemukan kecendrungan penurunan kedisiplinan para karyawan yaitu kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja, dimana masih banyaknya ditemukan karyawan yang main hp disaat jam kerja.

Dari penjelasan diatas menarik bagi peneliti untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan membahas tentang **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi"**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- a) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi ?
- b) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi ?
- c) Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.
- b) Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.
- c) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.

2. Manfaat Penelitian

- a) **Bagi Perusahaan**

dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan untuk menempatkan pegawainya sesuai dengan keahliannya dan meningkatkan disiplin kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.

b) Bagi Peneliti

dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen khususnya masalah penempatan kerja disiplin kerja dan kinerja karyawan.

c) Bagi Penelitian Selanjutnya

Memberikan dorongan untuk lebih banyak belajar dan menerapkan pengalaman secara intensif menambah ilmu terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini nantinya terdiri dari beberapa bab yang masing-masing bab tersebut terdiri dari sub-sub bab antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pemaparan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah yang diteliti, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini akan mengemukakan tentang konsep konsep teoritis yang mendukung pelaksanaan penelitian, hipotesis, serta variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Didalam bab ini akan di uraikan tentang, lokasi penelitian/objek penelitian, jenis dan sumber data penilitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, visi dan misi perusahaan, dan struktur perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau kec. Singing Hilir kab. Kuantan singing.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum tentang PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau kec. Singing Hilir kab. Kuantan singing.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tersebut tergantung pada keberhasilan setiap elemen yang terdapat didalamnya seperti pegawai.

Benardin & Russel (1998) mengatakan kinerja merupakan pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Pendapat Sadarmayanti (2010:260) pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma maupun etika.

Sedangkan kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Dari definisi menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas dan peran dalam periode waktu tertentu sesuai dengan nilai standar perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karenanya pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah guna mencapai tujuan kerja.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Bernadin & Russel (2003) ada lima indikator antara lain:

1. Kualitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.
2. Kuantitas merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
3. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan pada permulaan waktu yang telah ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektifitas biaya merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku, dapat dimaksimalkan

dalam arti untuk memperoleh keuntungan dan mengurangi kerugian yang ada.

5. Hubungan antar perseorangan merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan satu dengan karyawan lain maupun dengan bawahannya.

2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Ada tiga penilaian kinerja menurut Gibson, et al (dalam srimulyo, 1999:39) yaitu :

1. individual, terdiri dari :
 - a. Kemampuan, ketrampilan mental dan fisik
 - b. Latar belakang : keluarga, tingkat social dan penggajian
 - c. Demografis : umur, asal us, dan jenis kelamin
2. Organisasi, terdiri dari :
 - a. Kepemimpinan
 - b. Struktur
 - c. Sumber daya
 - d. Desain pekerjaan
 - e. Imbalan
3. Psikologis, terdiri dari :
 - a. Kepribadian
 - b. Persepsi
 - c. Motivasi

- d. Sikap
- e. Belajar

2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Sunyoto (1999) dalam Mangunegara (2005) secara spesifik memberikan pernyataan antara lain :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi pengawasan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam organisasi
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performa yang baik.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

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.

Menurut pendapat dari Handoko (2003) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat

orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Suranta (2002) pemimpin memerlukan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli 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 serta dapat menentukan keputusan yang akan dibuat sesuai dengan kondisi dan situasi dalam organisasi.

2.2.2 Jenis-Jenis Dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Handoko (2004:155) terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis yaitu :
 - a) Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan pemimpin.
 - b) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte atasan setiap waktu sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat luas.
 - c) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bersama setiap anggota

Penerapan gaya kepemimpinan otokratis hanya dapat digunakan saat menghadapi keadaan darurat.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu :

- a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
 - b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan pemimpin menyarankan beberapa alternative prosedur yang dipilih.
 - c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa yang mereka pilih dan pembagian tugas dilakukan kelompok. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis memberikan keuntungan berupa keputusan dan tindakan yang diambil oleh objektif, timbul rasa ikut memiliki serta terbinanya moral yang tinggi. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah keputusan yang diambil lambat dan kurang adanya ketegasan karena kurang campur tangan dari pimpinan sehingga kadang-kadang keputusan yang dibuat bukan keputusan terbaik.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas Kendali (Laissez-Faire) yaitu :
- a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu.
 - b) Tidak adanya partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas (pemimpin tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja).

2.2.3 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari Thoha (2010) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. hal ini dipertegas oleh Robbins (2007) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan

sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga kesimpulannya jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.3 Disiplin kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai system yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok, yang mana dapat meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

Sutrisno (2011) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2019:129) mengemukakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Sedangkan pendapat Zesbendri (2005) mengatakan disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplin yang tinggi, maka kinerjanya akan baik, sedangkan karyawan tingkat disiplinnya yang rendah, maka kinerja akan rendah pula.

Dapat disimpulkan dari pendapat diatas bahwa seorang karyawan harus mempunyai kedisiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan tersebut.

2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

T. Hani Handoko(1994-2008) membagi ada tiga disiplin kerja, diantaranya:

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung para karyawan agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif adalah suatu tindakanyang dilakukan untuk penanganan atas segala bentuk pelanggaran terhadap peraturan sehingga bisa menghindari bentuk pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif ini dalam bentuk hukuman yang diberikan dan beri istilah pendisiplinan(*disciplinaryaction*).
3. Perusahaan dapat membuat sebuah kebijaksanaan dalam bentuk disiplin progresif, artinya ada konsekuensi atas pelanggaran berulang yang dilakukan karyawan dalam bentuk hukuman berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya agar ada kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum ada bentuk hukuman yang lebih berat.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada delapan faktor menurut Hasibuan (2010) antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Keadilan
4. Balas jasa
5. Waskat
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan

8. Hubungan kemanusiaan

3.1.4 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Ada tiga dimensi disiplin kerja menurut Sutrisno (2011) antara lain :

1. Ketepatan waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

2. Ketaatan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Kemampuan memelihara peralatan kantor

Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

2.3.5 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Hariandja (2000:300) berpendapat peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerjanya.

Hasibuan (2013:193) menyatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian ini, penulis mengacukan beberapa penelitian terdahulu yang topik penelitiannya sesuai dengan judul yang penulis angkat yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Variable	Hasil Penelitian
1	Muhammad Ghofur Dwiyanto (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ivo	Independen : Gaya Kepemimpinan , Dan Disiplin Kerja. Dependen : Kinerja Karyawan.	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji statistik F, uji statistik T. Hasil Penelitian ini

		Mas Tunggal Sei Rokan.		menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di PT. Ivo Mas Tunggal Sei Rokan berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Ivo Mas Tunggal Sei Rokan.
2	Ellisyah Mindari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambia Kota Prabumulih.	Independen :Gaya Kepemimpinan , Dan Disiplin Kerja. Dependensi : Kinerja Pegawai.	Hasil pengujian yang telah dilakukan oleh penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=1,881+0,391X_1+0,354X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (9,175) > F_{tabel} (3,20)$, artinya ada

			<p>pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan cambia kota prabumulih, untuk uji tvariabel gaya kepemimpinan (x_1) diperoleh t_{hitung} (4,333) > uji t_{tabel} (2,011), artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. uji t variable disiplin kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} (2,545) > t_{tabel} (2,011). Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
--	--	--	---

3	Azahraty (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin).	Independen : Gaya Kepemimpinan , Dan Disiplin Kerja. Dependen : Kinerja Karyawan.	Dari hasil uji regresi didapatkan gaya kepemimpinan (X1) nilai 0,315 dengan signifikan 0,000, variabel disiplin kerja (X2) 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.
4	Wahyu Nur Hertanto	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Independen : Gaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

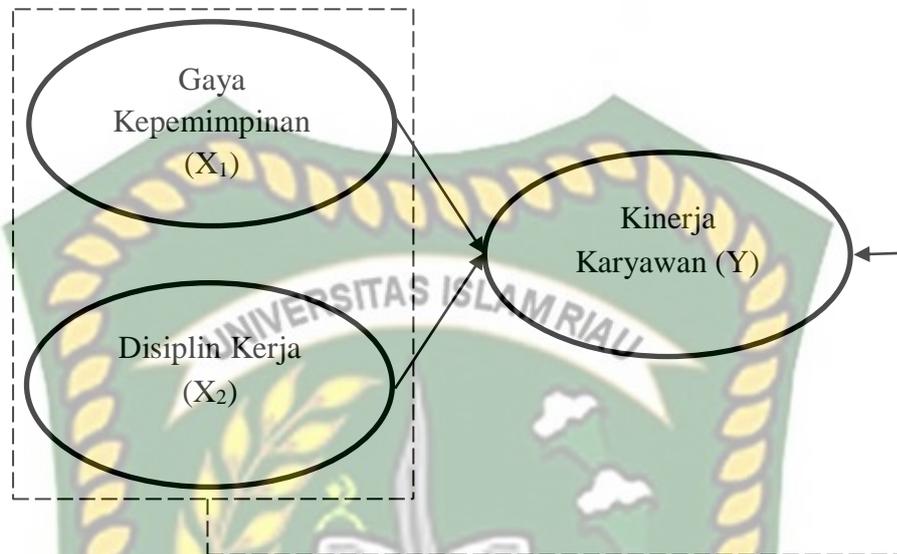
		<p>Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kopi Suroloyo (Studi Kasus Pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo Di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo).</p>	<p>Kepemimpinan , Dan Disiplin Kerja. Dependen : Kinerja Karyawan.</p>	<p>gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan. Pada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai nilai T masing-masing 3.907 (X1), 3,982 (X2) dengan nilai signifikan 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian Adjusted R2 sebesar 0,448 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan</p>
--	--	---	--	---

				<p>disiplin kerja</p> <p>mempengaruhi variabel</p> <p>kinerja karyawan</p> <p>sebesar 44,8 % dan</p> <p>sisanya 55,2 %</p> <p>dipengaruhi oleh</p> <p>variabel lain yang tidak</p> <p>dimasukan dalam</p> <p>penelitian ini.</p>
5	<p>Yustin</p> <p>Poiyo¹</p> <p>Silvya L</p> <p>Mendey²</p> <p>dan Joubert</p> <p>B Maramis³</p>	<p>Pengaruh Gaya</p> <p>Kepemimpinan</p> <p>Dan Disiplin</p> <p>Kerja</p> <p>Terhadap</p> <p>Kinerja</p> <p>Karyawan</p> <p>Pada Dinas</p> <p>Balai</p> <p>Pelestarian</p> <p>Nilai Budaya</p> <p>Manado.</p>	<p>Independen :</p> <p>Gaya</p> <p>Kepemimpinan</p> <p>, Dan Disiplin</p> <p>Kerja.</p> <p>Dependen :</p> <p>Kinerja</p> <p>Pegawai.</p>	<p>Hasil penelitian</p> <p>menunjukkan bahwa</p> <p>secara silmultan dan</p> <p>parsial variable gaya</p> <p>kepemimpinan dan</p> <p>disiplin kerja</p> <p>mempunyai pengaruh</p> <p>yang signifikan</p> <p>terhadap kinerja</p> <p>pegawai.</p>

Sumber : Penelitian terdahulu

2.5. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber : *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11*

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan rumusan masalah, maka dapat diambil sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan Diduga Berpengaruh Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Disiplin Kerja Diduga Berpengaruh Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Diduga Berpengaruh Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian/Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen antara lain Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Berikut ini operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variable	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan (X ₁)	1. gaya kepemimpinan otokratis.	a. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan pemimpin	Ordinal
Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi		b. teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan di dikedikte pimpinan setiap waktu.	
		c. pimpinan biasanya mendikte tugas kerja bersama	

<p>orang lain.</p> <p>Handoko (2003).</p>	<p>2. gaya kepemimpinan demokratis.</p>	<p>setiap anggota.</p> <p>a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin</p> <p>b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkahlangkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan pemimpin menyarankan beberapa alternative prosedur yang dipilih</p> <p>c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa yang mereka pilih dan pembagian tugas dilakukan</p>	
--	---	---	--

	<p>3. gaya kepemimpinan bebas kendali (Laissez-Faire)</p>	<p>kelompok.</p> <p>a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu.</p> <p>b. tidak ada partisipasi dari pimpinan dalam penentuan tugas (pimpinan tidak ikut dalam diskusi)</p>	
<p>Disiplin Kerja(X₂)</p> <p>Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang</p>	<p>1. Ketepatan waktu</p> <p>2. Ketaatan pada peraturan</p> <p>3. memelihara peralatan kantor.</p>	<p>a. kehadiran.</p> <p>b.ketepatan pulang.</p> <p>a.sanksi</p> <p>b. ketegasan</p> <p>a. tanggung jawab.</p>	Ordinal

<p>ditetapkan perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis.</p> <p>Sutrisno (2011).</p>			
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja merupakan pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu.</p> <p>Benardin & Russel (1998).</p>	<p>1. kualitas kerja</p> <p>2. kuantitas kerja</p> <p>3. ketepatan waktu</p> <p>4. efektivitas biaya</p> <p>5. hubungan antara</p>	<p>a. ketelitian.</p> <p>b. kemampuan.</p> <p>a. kecepatan.</p> <p>b. kepuasan.</p> <p>a. hasil kerja.</p> <p>b. pengambilan keputusan.</p> <p>c. sarana dan prasarana.</p> <p>a. pengefektifan sumber daya.</p> <p>a. kekompakan.</p>	<p>Ordinal</p>

	perorangan	b. jalinan kerjasama.	
--	------------	--------------------------	--

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 40 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah antara lain :

1. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari responden melalui kuesioner dan data hasil wawancara peneliti dengan narasumber

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang di peroleh dari dokumentasi yang diberikan berupa profil perusahaan, aktifitas perusahaan data karyawan, tugas pokok dan jumlah pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini antar lain :

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada narasumber atau responden penelitian. Fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang kemudian disebut dengan variabel penelitian (Sugiono, 2009).

2. Wawancara

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan Bapak Solihun Damas S.pt, ADM Kebun di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi guna mendapatkan informasi yang diinginkan.

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistika. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistika yang dicari melalui program SPSS. Yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Dimana seorang responden diberikan

beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Likert yaitu :

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Cukup setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, Jika r hitung $\geq r$ table (0.05) maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel (0,05) maka alat ukur yang digunakan tidak valid.(Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 40 orang responden. reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode cronbach's alpha dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah

kurang baik, Apabila nilainya 0,7 dapat diterima, Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi, model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dan grafik distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. (Ghozali, 2011: 147).

1. jika nilai probabilitas $>$ dari 0.05, maka distribusi data normal.
2. jika nilai probabilitas $<$ dari 0.05, maka distribusi data tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2006). Apabila menggunakan pendekatan Variance Inflation Factor (VIF) untuk mengujinya maka kriteria atau ukuran yang akan digunakan adalah:

1. Apabila harga koefisien VIF hitung pada Collinearity Statistics sama dengan atau lebih kecil daripada 10 (VIF hitung $<$ 10) berarti tidak terdapat hubungan antar variabel independen (tidak terjadi gejala multikolinearitas).

2. Apabila harga koefisien VIP hitung pada Collinearity Statistics lebih besar daripada 10 (VIP hitung > 10), berarti terdapat hubungan antar variabel independen (terjadi gejala multikolinearitas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model Regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis nilai Variabel dependen (Kinerja Karyawan) terhadap variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja). Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Bawono, 2006: 85):

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \dots + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja karyawan)

β_0 = konstan dari persamaan regresi

β_1 = Koefisien dari variabel independen (Gaya Kepemimpinan)

β_2 = Koefisien dari variabel independen (Disiplin Kerja)

X1 = Variabel independen (Gaya Kepemimpinan)

X2 = Variabel independen (Disiplin Kerja)

ϵ = Residual atau *Prediction error*

3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan melalui pengujian hipotesis secara parsial (uji t), pengujian hipotesis secara serempak (uji F), dan uji koefisien determinan Adjusted (R^2).

a. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Adapun kelemahan yang mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan 1 variabel independen, maka nilai R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menyarankan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 (Ghozali, 2006).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. kriteria pengujian berdasarkan probability antara lain:

1. Jika probabilitas (signifikansi) > dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Jika probabilitas (signifikansi) $<$ dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji Simultan (Uji f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Secara bebas dengan Signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan (Ghozali, 2006) antara lain :

1. Jika nilai Signifikan $>$ 0,05 maka H1 ditolak dan H0 diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

2. Jika nilai Signifikan $<$ 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Surya Agrolika Reksa didirikan pada tahun 1999 oleh ADIMULIA GROUP, berlokasi di Desa Beringin Jaya Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing Provinsi Riau. PT. Surya Agrolika Reksa adalah anak perusahaan dari PT. Adimulia Agrolestari yang bergerak dibidang agrobisnis khususnya perkebunan kelapa sawit.

PT. Surya Agrolika Reksa didirikan berdasarkan akte notaris PT ADIMULIA A. NO.10 tanggal 09 April 1999, Hj Nurlian pada tanggal 27 September 1999 persetujuan Pemerintah Daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi. Sehingga polanya sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer untuk Anggota). Dengan membentuk mitra kerja petani dan perusahaan, hal ini bertujuan mensukseskan program pemerintah dalam mengentaskan kemiskinan dengan pola usaha perkebunan.

Kegiatan penanaman tanaman kelapa sawit dimulai sejak tahun 1999. Produksi pertamakali pada tahun 2001, kemudian mendirikan pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) dan mulai beroperasi pada tahun 2002. Kapasitas olah terpasang pabrik sebesar 60 ton per jam.

4.2. Visi Dan Misi Perusahaan

4.2.1. Visi Perusahaan

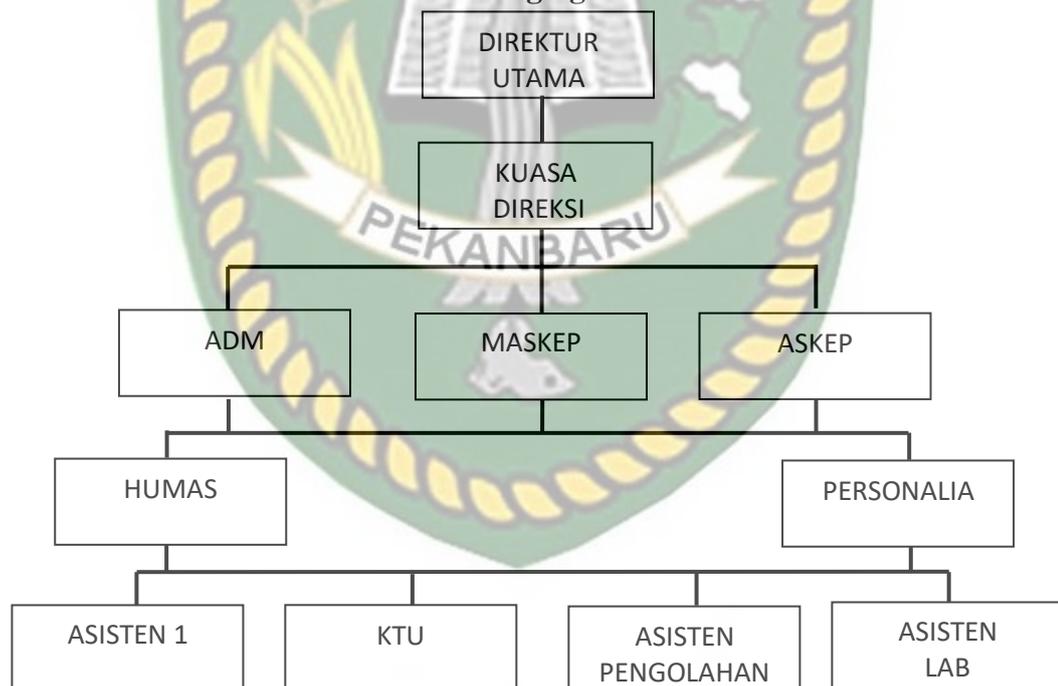
Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang unggul, tangguh, serta mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global.

4.2.2. Misi Perusahaan

1. Mengelola agro industri kelapa sawit secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan stakeholder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.
2. Selalu meningkatkan mutu produk, lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Memberikan kontribusi yang positif kepada masyarakat sekitar perusahaan

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi



Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa sei basau, 2021

Dari struktur organisasi yang digambarkan diatas, maka dapat kita lihat adapun tugas dan tanggungjawab masing-masing anggota organisasi pada PT. Surya Agrolika Reksa yaitu sebagai berikut:

1. Direktur Utama

Tugas dan tanggungjawab Direktur Utama adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinasi serta mengendalikan jalannya perusahaan agar tetap sesuai dengan kebijaksanaan dan anggaran dasar perusahaan.
- b. Mewakili perusahaan baik secara intern maupun extern.
- c. Mengangkat dan memberhentikan karyawan.
- d. Berperan dalam menandatangani cek dan transaksi-transaksi penting lainnya.
- e. Membuat atau menyetujui peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan perusahaan.

2. Kuasa Direksi

Kuasa direksi bertugas membantu tugas-tugas Direktur Utama apabila Direktur Utama tidak berada ditempat, menjalankan aktivitas yang mencakup baik jangka panjang maupun jangka pendek, baik eksteren maupun intern, memberi perintah dan mengadakan pengawasan serta

menerima dan mencatat keseluruhan laporan sebagai bahan pertanggungjawaban pimpinan perusahaan, serta membimbing dan mengkoordinasi bawahannya.

3. Masinis Kepala (Maskep) Mempunyai tugas dan tanggungjawab antara lain :

- a. Bertanggungjawab kepada administratur dalam segala hal mengenai hasil olahan pabrik.
- b. Membuat program kerja sesuai dengan yang telah digariskan baik bulanan, triwulan, semester, dan tahunan.
- c. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan dan pekerjaan dipabrik serta bertanggungjawab terhadap kegiatan pabrik.
- d. Bertanggungjawab atas kelancaran serta fungsinya semua mesin-mesin dan instalasi pabrik.

4. A D M

Tugas dan tanggungjawab diantaranya :

- a. Bertanggungjawab menyusun sistem administrasi (arsip) yang efektif bagi kelancaran operasi perusahaan.
- b. Mengkoordinir administrasi personalia termasuk dalam penerimaan, penempatan, dan pemberhentian pegawai.

c. Memberikan saran-saran kepada Durektur Utama sehubungan dengan kesempurnaan dan kebijaksanaan pegawai.

5. Assisten Kepala (Askep)

Merupakan staf administratur yang bertugas membantu administratur dalam segala hal yang berhubungan dengan tanaman yang meliputi penanaman, pemeliharaan, dan ketenagakerjaan, serta mendukung ketersediaan bahan baku dipabrik. Tugas dan tanggungjawab antara lain :

- a. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan penanaman, meliputi pembibitan, kebun entries, tanaman ulang atau sulam, pemeliharaan, panen, dan pengutipan hasil.
- b. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan serta mengawasi pengangkutan hasil kebun ke pabrik.
- c. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan bangunan, jalan, jembatan, dan parit atau saluran air.

6. Humas

Tugas dan tanggungjawab humas adalah menjadi penghubung antara perusahaan dengan pihak-pihak luar seperti pemerintah, perusahaan mitra usaha, masyarakat sekitar, serta menjadi penghubung atau penengah apabila ada konflik antara perusahaan dengan karyawan.

7. Personalia

Tugas dan tanggungjawabnya yaitu mengawasi kegiatan yang dilaksanakan karyawan serta menilai dan mengevaluasi prestasi kerja mereka, mengatur pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan personalia perusahaan secara keseluruhan, seperti mengurus penerimaan dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya (job deskriptor).

8. Asisten Satu (Astu)

Tugas dan tanggungjawab meliputi :

- a. Bertanggungjawab penuh atas divisinya.
- b. Bertanggungjawab atas hasil kerja para divisinya.
- c. Melakukan supervisi kelengkapan karyawan untuk memastikan pengarahannya maupun pengarahan aspek dapat dilaksanakan dengan baik oleh mandor atau karyawan, sesuai standar dan mutu yang diinginkan serta dengan biaya yang wajar.

9. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugas dan tanggungjawab KTU antara lain :

- a. Mengkomputerisasikan dan mempersiapkan account report Kebun dari data-data yang dikirim oleh masing-masing devisi.
- b. Membantu masinis kepala didalam membuat analisa biaya-biaya yang tidak tetap, serta menyediakan jawaban untuk masinis kepala setiap bulan khusus pada biaya umum pada account report.

c. Menjadi pembimbing dan pelatih yang baik dibidang accounting, sistem dan program komputer.

d. Menyajikan laporan masinis kepala dibidang keuangan, analisa biaya, anggaran, dan progress report.

10. Asisten Pengolahan

Bertanggungjawab kepada masinis kepala, mengatur serta mengawasi pelaksanaan pengolahan produksi pabrik supaya berjalan dengan baik serta memberikan saran-saran kepada masinis kepala tentang hal-hal yang menyangkut pengolahan produksi.

11. Asisten Laboratorium

Mengadakan penelitian terhadap bahan baku yaitu Tandan Buah Segar (TBS) yang akan diproses serta menentukan kelayakan minyak kelapa sawit yang diproduksi atau pengawasan mutu minyak yang dihasilkan apakah sudah sesuai dengan standar yang diinginkan.

4.3.1 Aktivitas Perusahaan

PT. Surya Agrolika Reksa merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak dibidang industri, khususnya industri kelapa sawit yang akan diolah menjadi minyak kelapa sawit (CPO). Termasuk juga didalamnya adalah perusahaan tanaman dan pengolahan tanaman.

Hasil produksi kebun merupakan kelapa sawit dalam bentuk tandan atau yang lebih dikenal dengan Tandan Buah Segar (TBS). kelapa sawit dalam bentuk TBS seterusnya diproses untuk menghasilkan minyak kelapa sawit dan inti sawit.

Proses produksi dari kelapa sawit dalam bentuk TBS sampai menjadi minyak sawit dapat diuraikan sebagai berikut :

Gambar 4.2
Proses Produksi CPO pada PT. Surya Agrolika Reksa



Sumber data : PT.surya agrolika reksa

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

5.1.1 Usia Responden

Usia merupakan penilaian dari peneliti yang ditujukan untuk menilai serta menunjukkan seberapa jauh karyawan tersebut bekerja diperusahaan ini, karena dengan usia yang muda atau usia yang tua juga semangat kerjanya rendah. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi	Presentase
21-30	16	40%
31-40	19	47,5%
41-50	4	10%
Diatas 50	1	2,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2021

5.1.2 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan bahwa dari pendidikan manakah yang bekerja pada perusahaan ini, karena karyawan yang dengan pendidikan tinggi juga akan mampu menghadapi segala pekerjaannya dengan baik dan efektif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD-SMP	8	20%
SMA/SMK	28	70%
SARJANA	4	10%

Jumlah	40	100%
--------	----	------

Sumber : Data Primer, 2021

5.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden adalah masa kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan lamanya waktu ia bekerja dengan baik. Masa kerja adalah seberapa lama pengalaman karyawan dalam bekerja pada perusahaan.

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja Responden	Frekuensi	Presentase
1 - 3Tahun	4	10%
4 – 6 Tahun	13	32,5%
7 – 9 Tahun	23	57,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2021

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang dibahas adalah validitas item kuisisioner. Menurut Priyatno (2013:19), uji validitas dilakukan untuk mengukur secara cermat suatu item pertanyaan yang akan diukur

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = n-2, Jika r hitung \geq r table (0.05) maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel (0,05) maka alat ukur yang digunakan tidak valid. (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011).

Tabel 5.4
Uji Validitas Data

Item Pertanyaan	Person Corelation	r table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.973	0,2638	Valid
	0.961	0,2638	Valid
	0.932	0,2638	Valid
	0.991	0,2638	Valid
	0.935	0,2638	Valid
	0.973	0,2638	Valid
	0.960	0,2638	Valid
	0.991	0,2638	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.756	0,2638	Valid
	0.788	0,2638	Valid
	0.782	0,2638	Valid
	0.577	0,2638	Valid
	0.598	0,2638	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.608	0,2638	Valid
	0.719	0,2638	Valid
	0.440	0,2638	Valid
	0.614	0,2638	Valid
	0.377	0,2638	Valid
	0.600	0,2638	Valid
	0.426	0,2638	Valid
	0.458	0,2638	Valid
	0.408	0,2638	Valid
	0.548	0,2638	Valid

Sumber :Data Output SPSS 26, 2021

5.2.2 Uji Reabilitas

Menurut Priyatno (2013:30), pengukuran realibilitas dilakukan untuk mengukur kondisi yang sama dalam waktu yang berbeda dalam melakukan penelitian. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha". Menurut Priyatno (2013:30) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Cronbach's alpha $< 0,6$ = reliabilitas buruk.
2. Cronbach's alpha $0,6-0,79$ = reliabilitas diterima.
3. Cronbach's alpha $0,8$ = reliabilitas baik.

Tabel 5.5
Uji Reabilitas Data

Variabel	Nilai Reabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.989	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.660	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.725	0,60	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 26, 2021

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seseorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa seseorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasi, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Untuk menjelaskan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :

1. Pemimpin Sebagai Penentu Semua Kebijakan Yang Ada Didalam Ruang Lingkup Perusahaan.

Seorang pemimpin menjadi suatu prinsip yang penting sebagai penentu di hampir setiap organisasi perusahaan, hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin memiliki wewenang atau kebijakan yang paling tinggi. Dengan begitu

pemimpin dapat mengatur dan mendesain perusahaannya sesuai dengan perkembangan-perkembangan faktor internal dan eksternal sehingga perusahaan tersebut menjadi lebih baik dan dapat terus berkembang. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pemimpin sebagai penentu semua kebijakan yang ada didalam ruang lingkup perusahaandapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Sebagai Penentu Semua Kebijakan Yang Ada Didalam Ruang Lingkup Perusahaan.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	SangatSetuju	14	35
2	Setuju	18	45
3	CukupSetuju	8	20
4	TidakSetuju	0	0
5	SangatTidakSetuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangatsetujusebanyak14orang(35%),setujusebanyak18orang(45%), kurang setuju sebanyak 8 orang (20%).

Berdasarkan tabel diatas jadidapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa pimpinan sebagai penentu semua kebijakan, hal ini didasarkan kebijakan yang diambil oleh pemimpin semuanya untuk memajukan perusahaan.

2. Keputusan Yang Dibuat Oleh Pemimpin Sudah Dipikirkan Dengan Matang.

Pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan suatu alternative untuk memastikan keberlangsungan perusahaan. dalam proses tersebut, pemimpin harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi

pengambilan keputusan. Faktor internal contohnya sumber daya yang diperlukan oleh perusahaan untuk pengambilan keputusan dengan baik, sementara faktor eksternal meliputi situasi dan kondisi lingkungan diluar perusahaan yang akan berdampak pada pengambilan keputusan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai keputusan yang dibuat oleh pemimpin sudah dipikirkan dengan matang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Keputusan Yang Dibuat Oleh Pemimpin Sudah Dipikirkan Dengan Matang.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	12	30
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	11	27,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (30%), setuju sebanyak 17 orang (42,5%), kurang setuju sebanyak 11 orang (27,5%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa keputusan yang diambil oleh pemimpin telah matang, hal ini dapat memudahkan karyawan melakukan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin.

3. Setiap Keputusan Yang Telah Dibuat, Pemimpin Memutuskan Dengan Cara Yang Bijaksana.

Dalam mengambil keputusan seorang pemimpin harus mempunyai ketegasan tersendiri untuk mengatur dan menuntun anggotanya sehingga mampu berjalan sesuai dengan perspektif seorang pemimpin. Keputusan yang diambil harus sesuai dengan kesepakatan sehingga ketegasan tersebut dapat dipandang oleh anggotanya bahwa dia memimpin dengan cara yang baik dan memuaskan dan dapat menjadi contoh yang baik pula bagi anggotanya dalam mengatur dan mempunyai sikap yang tegas untuk memimpin sebuah organisasi. Untuk melihat tanggapan responden mengenai setiap keputusan yang telah dibuat, pemimpin memutuskan dengan cara yang bijaksana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Setiap Keputusan Yang Telah Dibuat, Pemimpin Memutuskan Dengan Cara Yang Bijaksana.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	16	40
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (40%), setuju sebanyak 17 orang (42,5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17,5%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa Setiap keputusan yang telah dibuat, pemimpin memutuskan

dengan cara yang bijaksana. Sehingga dapat mengurangi permasalahan-permasalahan yang terjadi didalam perusahaan.

4. Pemimpin Dapat Mempengaruhi Cara Pandang Karyawannya Untuk Menyelesaikan Masalah Pekerjaan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menilai, memantau, dan meningkatkan kinerja mereka sendiri. Dalam pandangan pemimpin yang visioner dan realistis, maka kreatif dan imajinasi mengalir dan bekerja sendiri dalam tim. Dengan motivasi dan didorong oleh pencapaian, maka pemimpin dapat mengarahkan diri sendiri dan pengikutnya mengetahui kebutuhan dalam perusahaan. Untuk memahami tujuan organisasi. Untuk melihat tanggapan responden mengenai Setiap pemimpin dapat mempengaruhi cara pandang karyawannya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Setiap Pemimpin Dapat Mempengaruhi Cara Pandang Karyawannya Untuk Menyelesaikan Masalah Pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	13	32,5
3	Cukup Setuju	10	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (42,5%), setuju sebanyak 13 orang (32,5%), kurang setuju sebanyak 10 orang (25%).

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa Pemimpin dapat mempengaruhi cara pandang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan

5. Pemimpin Dapat Menerima Kritik, Dan Saran Dari Bawahannya.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menerima masukan dan kritikan yang membangun dari bawahannya. Hal itu dihadapkan pada situasi dimana hasil yang diperoleh tidak berjalan dengan baik. Sehingga dengan adanya kritikan dapat menjadikan pemimpin tersebut lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pemimpin dapat menerima kritik, dan saran dari bawahannya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Dapat Menerima Kritik, Dan Saran Dari Bawahannya.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	13	32,5
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	11	27,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%), setuju sebanyak 16 orang (40%), kurang setuju sebanyak 11 orang (27,5%).

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan men jawab setuju bahwa Pemimpin senang menerima kritik, dan saran dari bawahan, Dengan begitu akan mendekatkan hubungan antara pimpinan dan bawahan.

6. Pemimpin Memberikan Kebebasan Dalam Memberikan Keputusan Terkait Dengan Pekerjaan Yang Menjadi Tanggungjawab karyawannya.

Dengan mengetahui kemampuan bawahannya, maka pemimpin dapat lebih mudah memberikan keputusan tersebut. Dan dengan komunikasi yang jelas dan terbuka antara pimpinan dan bawahannya memberi keputusan itu akan dapat lebih mudah. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan kebebasan dalam memberikan keputusan terkait dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawannya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Kebebasan Dalam Memberikan Keputusan Terkait Dengan Pekerjaan Yang Menjadi Tanggungjawab karyawannya.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	15	37,5
2	Setuju	15	37,5
3	Cukup Setuju	10	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%), setuju sebanyak 15 orang (37,5%), kurang setuju sebanyak 10 orang (25%).

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat setuju dan setuju bahwa Pemimpin memberikan kebebasan dalam memberikan keputusan terkait dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab.

7. Pemimpin Berusaha Mengembangkan Kemampuan Para Bawahannya.

Pengembangan dimaksud sebagai proses dimana karyawan dengan dukungan pimpinan menjalani berbagai program pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan memperoleh ketrampilan baru. Arahnya lebih pada mempersiapkan karyawan sebagai individu untuk memegang peranan dan tanggungjawab yang lebih besar. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pemimpin berusaha mengembangkan kemampuan para bawahannya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Berusaha Mengembangkan Kemampuan Para Bawahannya.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	15	37,5
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%), setuju sebanyak 18 orang (45%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17,5%).

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa Pemimpin berusaha mengembangkan kemampuan para

bawahannya. Dengan begitu kemampuan karyawannya akan terasah dan bertambah yang berguna untuk perusahaan.

8. Pemimpin Memberikan Semua Pekerjaan Dan Tanggung Jawab Dilakukan OlehBawahannya.

Memberikan semua pekerjaan kepada bawahan atau pendelegasian merupakan suatu kunci didalam perusahaan. karna pimpinan tidak akan mampu menangani segala tanggungjawab secara sendirian sekaligus menjaga standar yang tinggi. Oleh karna itu agar pendelegasian dapat berjalan dengan efektif maka harus memperhatikan komitmen manejemen memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas yang telah didelegasikan kepadanya. Untuk melihat tanggapan respondenmengenaipemimpin memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan olehbawahannya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Semua Pekerjaan Dan Tanggung Jawab Dilakukan Oleh Bawahannya.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	SangatSetuju	15	37,5
2	Setuju	15	37,5
3	CukupSetuju	10	25
4	TidakSetuju	0	0
5	SangatTidakSetuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawabsangatsetujusebanyak15 orang(37,5%),setujusebanyak18 orang(45%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17,5%).

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa Pemimpin memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahannya.

Tabel 5.14
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	Skor Jawaban					Skor	Total skor
	5	4	3	2	1		
Gaya Kepemimpinan Otokratik							
pemimpin sebagai penentu semua kebijakan	14	18	8	0	0	166	496
Bobot Nilai	70	72	24	0	0		
Keputusan yang dibuat oleh pemimpin sudah dipikirkan dengan matang	12	17	11	0	0	161	
Bobot Nilai	60	68	33	0	0		
Setiap keputusan yang telah dibuat, pemimpin memutuskan dengan cara yang bijaksana	16	17	7	0	0	169	
Bobot Nilai	80	68	21	0	0		
Gaya Kepemimpinan Demokratis							
Pemimpin mempengaruhi cara pandang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	17	13	10	0	0	167	494

BobotNilai	85	52	30	0	0	162
Pemimpin senang menerima kritik, dan saran dari bawahan	13	16	11	0	0	
BobotNilai	65	64	33	0	0	
Pemimpin memberikan kebebasan dalam memberikan keputusan terkait dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab	15	15	10	0	0	165
Bobot nilai	75	60	30	0	0	
Gaya Kepemimpinan Bebas Kendali (Laissez-Faire)						
Pemimpin berusaha mengembangkan kemampuan para bawahannya.	15	18	7	0	0	333
Bobot Nilai	75	72	21	0	0	168
Pemimpin memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahannya	15	15	10	0	0	165
Bobot nilai	75	60	30	0	0	
Nilai rata-ratanya adalah 165						1.323
Skor Tertinggi						169
Skor Terendah						161

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat total bobot jawaban responden keseluruhan mencapai 1.323 dengan nilai rata-ratanya adalah 165. Untuk nilai skor persentase tertinggi berada pada indikator Setiap keputusan yang telah dibuat, pemimpin memutuskan dengan cara yang bijaksana dengan skor sebanyak 169. Dan yang paling rendah berada pada indicator Keputusan yang dibuat oleh pemimpin sudah dipikirkan dengan matang denganskor sebanyak 161.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{SkorMaksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\
 & \quad 8 \times 5 \times 40 = 1.600 \\
 \text{SkorMinimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\
 & \quad 8 \times 1 \times 40 = 320 \\
 \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{SkorMaksimal} - \text{SkorMinimal}}{5} \\
 & \quad : \frac{1.600 - 320}{5} \\
 & \quad : 256 \\
 \text{SangatBaik} & = 1.600 - 1.344 \\
 \text{Baik} & = 1.344 - 1.088 \\
 \text{Netral} & = 1.088 - 832 \\
 \text{Tidak Baik} & = 832 - 576 \\
 \text{Sangat Tidak Baik} & = 567 - 320
 \end{aligned}$$

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden hasil skor total untuk variabel gaya kepemimpinan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau adalah sebesar

1.323 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.344 - 1.088 yang termasuk dalam kategori baik.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi.

1. Absensi Kehadiran Karyawan Dalam Penegakan Disiplin Kerja Di Dalam Perusahaan

Absensi kehadiran karyawan sangatlah penting, karna kehadiran karyawan sangatlah berpengaruh pada produktivitas perusahaan. semakin sering dan tepat waktu karyawan hadir maka akan mempercepat pula pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Untuk melihat tanggapan responden mengenai absensi kehadiran karyawan dalam penegakan disiplin kerja di dalam perusahaan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Absensi Kehadiran Karyawan Dalam Penegakan Disiplin Kerja Didalam Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	20	50
3	Cukup Setuju	3	7,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (42,5%), setuju sebanyak 20 orang (50%), kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%).

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menanggapi jawaban setuju bahwa Absensi kehadiran karyawan dalam penegakan disiplin kerja sangat penting, karena disiplin dari karyawan tersebut rendah maka akan berdampak pada perusahaan.

2. Karyawan Harus Pulang Dari Kantor Sesuai Dengan Jam Kerja

Jam kerja merupakan waktu yang harus dilalui para pekerja untuk melakukan tugas-tugasnya sebelum akhirnya diizinkan untuk pulang. Jam kerja ini diberlakukan suatu perusahaan agar para pekerja memiliki keteraturan dan disiplin terhadap waktu, walaupun telah menetapkan kapan jam bekerja berakhir, tetapi adakalanya jam lembur perlu diambil guna melanjutkan pekerjaan.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Harus Pulang Dari Kantor Sesuai Dengan Jam Kantor

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	12	30
2	Setuju	23	57,7
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (30%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%).

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menanggapi jawaban setuju bahwa Karyawan harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.

3. Perusahaan Akan Memberikan Hukuman Kepada Karyawan Yang Melanggar Peraturan

Setiap perusahaan berhak memberikan hukuman atau sanksi kepada karyawannya yang secara sengaja melakukan kesalahan ataupun kelalaian. Dengan maksud memberi sebuah peringatan karna perbuatan yang ia lakukan tidak diulang kembali, Oleh karna itu sebagai karyawan harus patuh terhadap aturan yang berlaku di perusahaan sebagai bentuk rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Akan Memberikan Hukuman Kepada Karyawan Yang Melanggar Peraturan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	26	65
2	Setuju	9	22,5
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (65%), setuju sebanyak 9 orang (22,5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa perusahaan akan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan.

4. Ketegasan Perusahaan Terhadap Karyawan Sesuai Dengan Pelanggaran Yang Telah Dilakukannya.

Hukuman atau sanksi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawannya. Sanksi pertama yang akan diberikan yaitu surat peringatan yang biasanya diberikan sebanyak tiga kali kemudian apabila masih diulang kembali maka akan di PHK, sanksi kedua yaitu pemotongan gaji, sanksi ketiga penurunan jabatan, sanksi keempat skorsing, dan sanksi kelima PHK.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Ketegasan Perusahaan Terhadap Karyawan Sesuai Dengan Pelanggaran Yang Telah Dilakukannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	18	45
2	Setuju	15	37,5
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (45%), setuju sebanyak 15 orang (37,5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17,5%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa Ketegasan perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan sesuai dengan sop perusahaan. Sanksi terendah yaitu teguran sedangkan sanksi terberat yaitu pemecatan atau PHK.

5 Karyawan Melaksanakan Tugas-Tugas Dengan Tanggungjawab Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan.

Pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan sudah pasti berbeda-beda namun yang pasti seluruh tugas tersebut harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan diselesaikan sebelum waktunya. Sebagai seorang karyawan hendaknya memiliki ketepatan, ketelitian, dan kerapian didalam bekerja, karna jika tidak memiliki ketiganya maka hasil kerja tidak akan bisa maksimal.

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melaksanakan Tugas-Tugas Dengan Tanggungjawab Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (42,5%), setuju sebanyak 18 orang (45%), kurang setuju sebanyak orang (12,5%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa karyawan Melaksanakan tugas-tugas dengan tanggungjawab yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 5.20

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2) Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi

Variabel Disiplin Kerja (X2)	Skor Jawaban					Skor	Total skor
	5	4	3	2	1		

Ketepatan Waktu							
Absensi Kehadiran Menurut Karyawan Dalam Penegakan Disiplin Kerja	17	20	3	0	0	174	341
BobotNilai	85	80	9	0	0		
Karyawan Harus Pulang Dari Kantor Sesuai Dengan Jam Kantor	12	23	5	0	0	167	
BobotNilai	60	92	15	0	0		
Ketaatan Kepada Peraturan							
Perusahaan Akan Memberikan Hukuman Kepada Karyawan Yang Melanggar Peraturan	26	9	5	0	0	181	352
BobotNilai	130	36	15	0	0		
Ketegasan Perusahaan Terhadap Karyawan Sesuai Dengan Pelanggaran Yang Dilakukan	18	15	7	0	0	171	
BobotNilai	90	60	21	0	0		
Memlihara Peralatan Kantor							
Melaksanakan Tugas-Tugas Dengan Tanggungjawab Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan	17	18	5	0	0	172	172
Bobot Nilai	85	72	15	0	0		
Nilai rata-ratanya adalah 173							865
SkorTertinggi							181

Skor Terendah	167
---------------	-----

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat total bobot jawaban responden keseluruhan mencapai 865 dengan nilai rata-ratanya adalah 173. Untuk nilai skor persentase tertinggi berada pada indikator Setiap Perusahaan akan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan dengankorsebanyak181.Danyangpalingrendahberadapada indikator Karyawan harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor denganskor sebanyak 167. Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{SkorMaksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$5 \times 5 \times 40 = 1.000$$

$$\text{SkorMinimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$5 \times 1 \times 40 = 200$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{SkorMaksimal} - \text{SkorMinimal}}{5}$$

$$: \frac{1.000 - 200}{5}$$

$$: 160$$

$$\text{SangatBaik} = 1.000 - 840$$

$$\text{Baik} = 840 - 680$$

$$\text{Netral} = 680 - 520$$

$$\text{Tidak Baik} = 520 - 360$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 360 - 200$$

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden hasil skor total untuk variabel disiplin kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau adalah sebesar 865 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1000-840 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi

1 Karyawan Melakukan Pekerjaannya Sebagaimana Yang Telah Ditugaskan Oleh Pimpinan.

Sebagai seorang karyawan sudah seharusnya melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk tanggungjawabnya terhadap pekerjaan. Dengan begitu maka akan mempermudah pula perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Untuk melihat tanggapan responden mengenai karyawan melakukan pekerjaannya sebagaimana yang telah ditugaskan oleh pimpinan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melakukan Pekerjaannya Sebagaimana Yang Telah Ditugaskan Oleh Pimpinan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	14	35
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	12	30
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (35%), setuju sebanyak 14 orang (35%), kurang setuju sebanyak 12 orang (30%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat setuju dan setuju bahwa Karyawan melakukan pekerjaan sebagaimana yang telah ditugaskan oleh pimpinan.

2. Karyawan Tidak Pernah Menunda Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Pimpinan

Menunda pekerjaan yang diberikan sama saja menghambat perusahaan untuk beroperasi, karna seorang karyawan yang menyelesaikan dengan cepat maka ia telah mempermudah pekerjaannya itu sendiri. Untuk melihat tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	16	40
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (40%), setuju sebanyak 16 orang (40%), kurang setuju sebanyak 8 orang (20%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat setuju dan setuju bahwa Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dengan begitu sesuai dengan apa yang pimpinan inginkan.

3. Karyawan Teliti Dalam Melaksanakan Pekerjaannya.

Sebagai seorang karyawan hendaknya kita melaksanakan tugas dengan teliti dan cermat. Karna ketelitian sendiri merupakan hal yang penting sehingga dapat membawa kita untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk melihat tanggapan responden mengenai karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Teliti Dalam Melaksanakan Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	37,5
2	Setuju	19	47,5
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%), setuju sebanyak 19 orang (47,5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15%).

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa Karyawan memiliki disiplin dan kerapian dalam melaksanakan tugas.

4. Karyawan Memiliki Tanggungjawab Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya.

Seorang karyawan yang mempunyai tanggungjawab yang tinggi maka ia akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tanggungjawab Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	40
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (40%), setuju sebanyak 17 orang (42,5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17,5%).

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh pimpinan.

5. Karyawan Memiliki Disiplin Waktu Dalam Melaksanakan Tugasnya

Sebagai seorang karyawan yang memiliki sifat disiplin yang tinggi akan menghasilkan sebuah pekerjaan yang dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Dengan begitu dapat mempermudah pelaksanaan tugasnya. Untuk melihat tanggapan responden mengenai karyawan memiliki disiplin waktu dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Disiplin Waktu Dalam Melaksanakan Tugasnya.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	14	35
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	9	22,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (35%), setuju sebanyak 17 orang (42,5%), kurang setuju sebanyak 9 orang (22,5%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas capaiannya.

6 Karyawan Selalu Datang Kerja Tepat Waktu

Kehadiran adalah salah satu faktor evaluasi kinerja didalam perusahaan. semakin sering karyawan datang tepat waktu, maka semakin baik pula kinerjanya sehingga dapat mempercepat proses produksi perusahaan. Untuk melihat

tanggapan responden mengenai karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Datang Kerja Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (42,5%), setuju sebanyak 16 orang (40%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17,5%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

7. Karyawan Selalu Pulang Kerja Tepat Waktu

Pulang kerja merupakan hal yang paling ditunggu karna saat pulang membuat kita lebih segar setelah melakukan aktivitas pekerjaan yang padat. Dengan demikian pulang kerja tepat waktu dapat memberikan kita waktu yang cukup dan mempersiapkan yang akan dilakukan esok harinya. Untuk melihat tanggapan responden mengenai karyawan selalu pulang kerja tepat waktu dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Pulang Kerja Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	12	30
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	10	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (30%), setuju sebanyak 18 orang (45%), kurang setuju sebanyak 10 orang (25%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa Karyawan dapat menuangkan ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaannya.

8. Karyawan Dapat Menggunakan Sumber Daya Yang Telah Diberikan Perusahaan

Penggunaan sumber daya yang tersedia dapat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Untuk melihat tanggapan responden mengenai karyawan dapat menggunakan sumber daya yang telah diberikan perusahaan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menggunakan Sumber Daya Yang Telah Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	10	25
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	13	32,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (25%), setuju sebanyak 17 orang (42,5%), kurang setuju sebanyak 13 orang (32,5%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa Karyawan dapat menggunakan sumber daya yang telah diberikan perusahaan.

9. Adanya Jalinan Kekompakkan Antar Sesama Rekan Kerja Lainnya

Pentingnya kekompakan antar sesama karyawan sangat penting karena dapat sama-sama mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dengan jalinan tersebut antar karyawan dapat membuat ide-ide dan inovasi baru guna memajukan perusahaan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai adanya jalinan kekompakan antar sesama rekan kerja lainnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Adanya Jalinan Kekompakan Antar Sesama Rekan Kerja Lainnya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	10	25
2	Setuju	19	47,5

3	CukupSetuju	11	27,5
4	TidakSetuju	0	0
5	SangatTidakSetuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (25%), setuju sebanyak 19 orang (47,5%), kurang setuju sebanyak 11 orang (27,5%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa adanya jalinan kekompakkan antar sesama rekan kerja lainnya

10. Adanya Jalinan Komunikasi Yang Baik Antara Pimpinan Dan Bawahan.

Komunikasi yang baik akan menimbulkan rasa percaya antara pimpinan dan bawahannya serta dapat mengurangi konflik yang akan terjadi kedepannya dapat terselesaikan dengan komunikasi yang baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai adanya jalinan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahannya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Adanya Jalinan Kekompakkan Anatar
Pimpinan Dan Bawahan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	SangatSetuju	10	25
2	Setuju	18	45
3	CukupSetuju	12	30
4	TidakSetuju	0	0
5	SangatTidakSetuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (25%), setuju sebanyak 18 orang (45%), kurang setuju sebanyak 12 orang (30%).

Berdasarkan tabel diatas jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa adanya jalinan ke kompakkan anatar pimpinan dan bawahan.



Tabel5.31
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja
Karyawan (Y) Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir
Kab. Kuantan Singingi

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Skor Jawaban					Skor	Total skor
	5	4	3	2	1		
Kualitas Kerja							
Karyawan Melakukan Pekerjaan Sebagaimana Yang Telah Ditugaskan Oleh Pimpinan.	14	14	12	0	0	162	330
Bobot Nilai	70	56	36	0	0		
Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	16	16	8	0	0	168	
Bobot Nilai	80	64	24	0	0		
Kuantitas Kerja							
Karyawan Teliti Dalam Melaksanakan Pekerjaannya.	15	19	6	0	0	168	337
Bobot Nilai	75	76	18	0	0		
Karyawan Memiliki Tanggungjawab Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya.	16	17	7	0	0	169	
Bobot Nilai	80	68	21	0	0		
Ketepatan Waktu							
Karyawan Memiliki Disiplin Waktu Dalam Melaksanakan Tugasnya.	14	17	9	0	0	165	497
Bobot Nilai	70	68	27	0	0		

Karyawan Selalu Datang Ke Kantor Tepat Waktu.	17	16	7	0	0	170	
Bobot Nilai	85	64	21	0	0		
Karyawan Selalu Pulang Kantor Tepat Waktu.	12	18	10	0	0	162	
Bobot Nilai	60	72	30	0	0		
Efektifitas Biaya							
Karyawan Dapat Menggunakan Sumber Daya Yang Telah Diberikan Perusahaan.	10	17	13	0	0	157	157
Bobot Nilai	50	68	39	0	0		
Hubungan Antara Perorangan							
Adanya Jalinan Kekompakkan Antar Sesama Rekan Kerja.	10	19	11	0	0	159	317
Bobot Nilai	50	76	33	0	0		
Adanya Jalinan Kekompakkan Antar Pimpinan Dan Bawahan.	10	18	12	0	0	158	
Bobot Nilai	50	72	36	0	0		
Nilai rata-ratanya adalah 164						1.638	
Skor Tertinggi						170	
Skor Terendah						157	

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat total bobot jawaban responden keseluruhan mencapai 1.638 dengan nilai rata-ratanya adalah 164. Untuk nilai skor persentase tertinggi berada pada indikator Setiap Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan denganskor sebanyak 170. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan dapat menggunakan sumber daya yang telah diberikan perusahaan denganskor sebanyak 157. Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{SkorMaksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 5 \times 40 = 2.000$$

$$\text{SkorMinimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 1 \times 40 = 400$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{SkorMaksimal} - \text{SkorMinimal}}{5}$$

$$= \frac{2.000 - 400}{5}$$

$$= \frac{1.600}{5}$$

$$= 320$$

$$\text{Sangat Baik} = 2.000 - 1.680$$

$$\text{Baik} = 1.680 - 1.360$$

$$\text{Netral} = 1.360 - 1.040$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.040 - 720$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 720 - 400$$

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau adalah sebesar 1.638. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.680-1.360 yang termasuk dalam kategori baik.

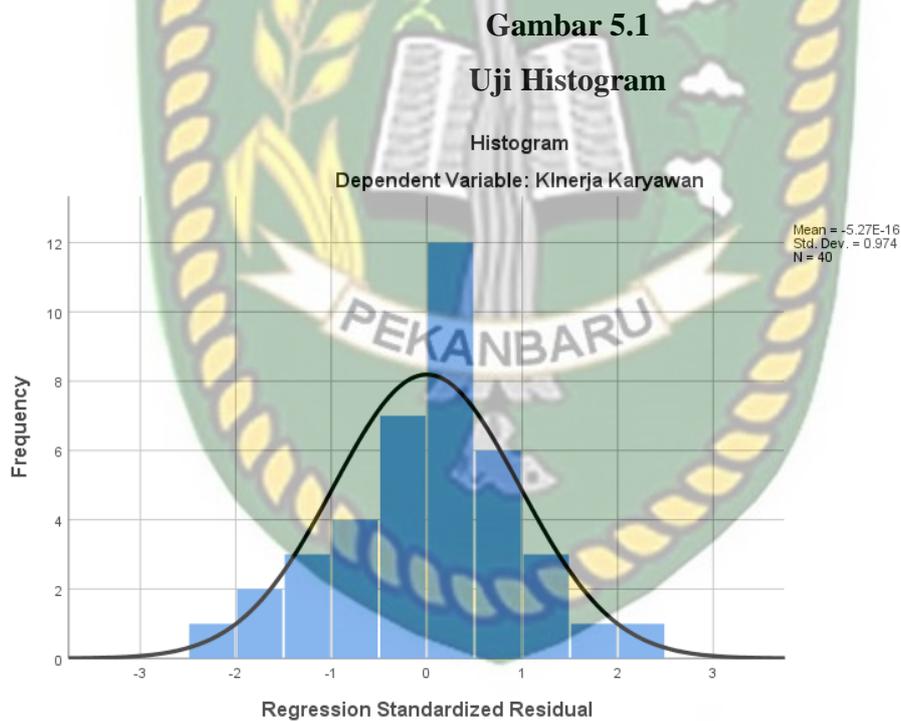


5.6 Analisis Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi

5.6.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

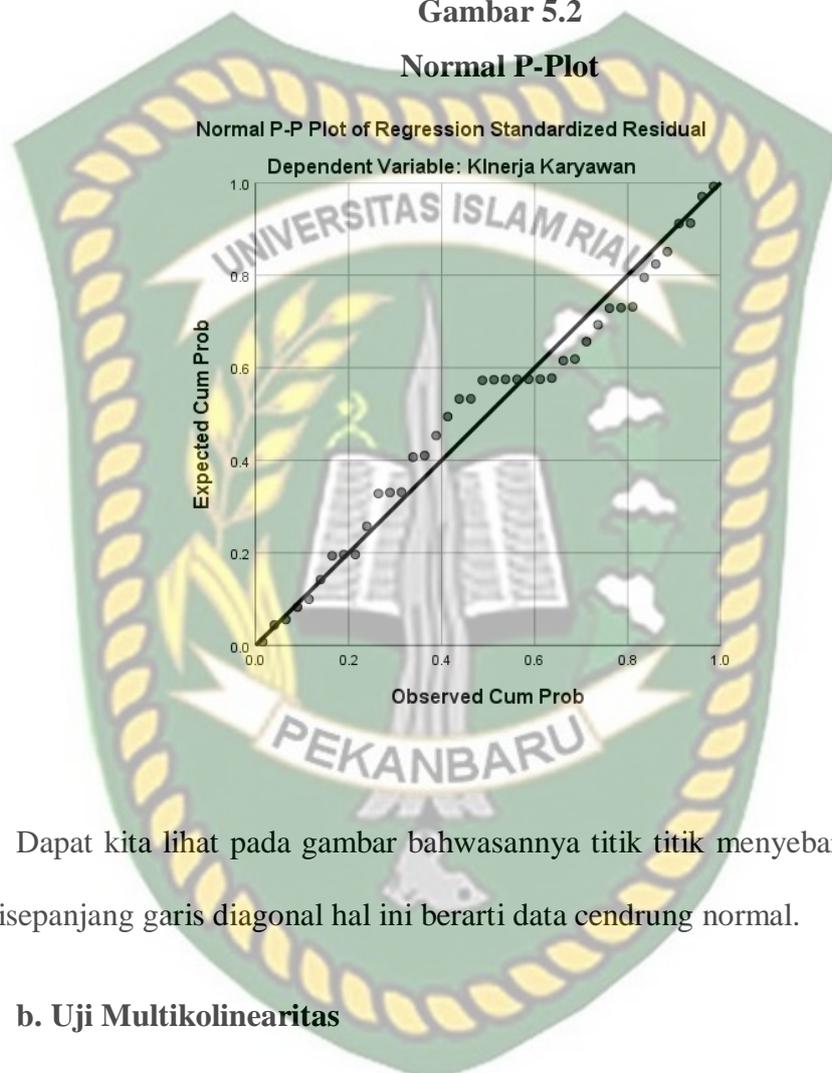
Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram dan analisis grafik yaitu pada normal p-plot of regression standardized residual. Uji histogram dapat dilihat pada gambar berikut :



Dari gambar diatas dengan menggunakan pendekatan histogram bahwa garis diagonal X dan Y sejalan meningkat sangat tinggi dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sejajar sehingga sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya melalui pendekatan histogram penelitian ini

berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal p-plot. Jika titik menyebar disekitar garis diagonal maka data telah berdistribusi normal. dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dapat kita lihat pada gambar bahwasannya titik titik menyebar mengikuti data disepanjang garis diagonal hal ini berarti data cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2013:105), “Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai Tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (Varians inflation faktor) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan

nilai Tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.32
Uji multikolinearitas

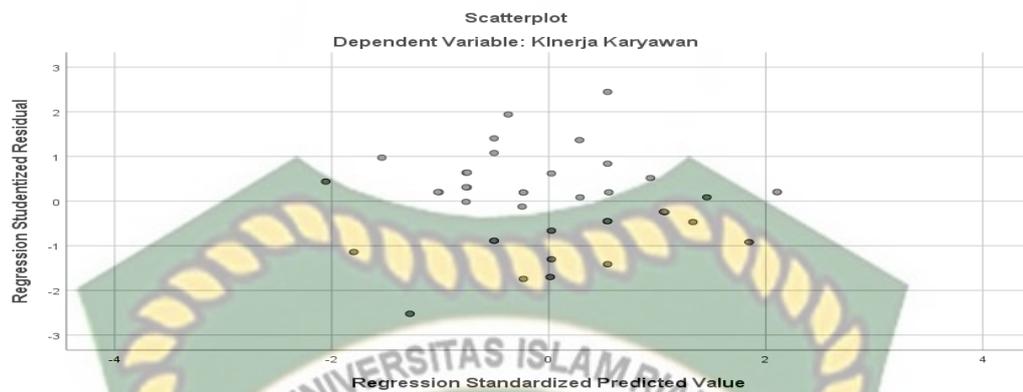
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t			
1	(Constant)	16.390	5.418		3.025	.004		
	Gaya	.335	.087	.490	3.863	.000	.992	1.008
	Kepemimpinan							
	Disiplin Kerja	.664	.229	.368	2.903	.006	.992	1.008

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan data

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139), Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.”. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heterokedastisitas. Cara pengambilan keputusan adalah dengan melihat grafik Scatterplot. jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas 0 dan sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Dapat dilihat pada gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

5.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisi linier berganda ini menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 5.33
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.390	5.418		3.025	.004

Gaya Kepemimpinan	.335	.087	.490	3.863	.000
Disiplin Kerja	.664	.229	.368	2.903	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
data

Bedasarkan table diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 16,390 + 0,335x_1 + 0,664x_2 + e$$

Kesimpulannya : 

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b2 : Koefisien Regresi Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan seperti berikut :

a) Nilai Konstanta dari variabel Y sebesar (16,390) Bahwa nilai konstanta tersebut menunjukkan nilai positif. Dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 16,390.

b) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai negative sebesar 0.335. Dapat diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 maka gaya kepemimpinan akan meningkat sebesar 0.335.

c) Nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0.664. Dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan 1 maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.664.

5.6.3 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara simultan pada karyawan bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau kec. Singingi Hilir kab. Kuantan Singingi. Dalam penelitian ini untuk mencari koefisien determinasi menggunakan nilai Adjusted R Square seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.34
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.617 ^a	.380	.347	3.24279	2.655

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan data

dapat dilihat pada tabel diatas. Nilai koefisien korelasi R: 0.617 bandingkan dengan tabel interpretasi berikut :

0.0 – 0.199 = Sangat Rendah

0.20 – 0.399 = Rendah

0.40 – 0.599 = Sedang

0.60 – 0.799 = Kuat

0.80 – 1.000 = Sangat Kuat

Karena nilai $R = 0.617$ berada diantara 0.60 – 0.799 maka dapat disimpulkan hubungan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) adalah kuat. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. surya agrolika reksa sei basau kec. singingi hilir kab. Kuantan Singingi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,380 atau 38,0%. Dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adapun sisanya ($100\% - 38,0\% = 62,0\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

b. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi di PT. surya agrolika reksa sei basau kec. singingi hilir kab. Kuantan Singingi, jika:

a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.921	2	128.460	12.809	.000 ^b
	Residual	371.079	37	10.029		
Total		628.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,24$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 12,809 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,809 > 3,24$) yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau kec. Singingi hilir kab. Kuantan Singingi.

c. Uji T Parsial

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu:

Tabel 5.36
Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.390	5.418		3.025	.004
	Gaya Kepemimpinan	.335	.087	.490	3.863	.000
	Disiplin Kerja	.664	.229	.368	2.903	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = memiliki nilai t hitung 3,863 > dan T tabel 1,685 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000(3,863>1,685). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Agrolika Reksa Sei Basau.
2. Nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) = memiliki nilai t hitung 2,903> dan t tabel 1,685 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,006 yaitu (2,903>1,685). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Agrolika Reksa Sei Basau.

5.7 Pembahasan Dan Hasil Penelitian

5.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi

Hipotesis pertama berdasarkan pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian statistik menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,863 > dari t tabel 1,685 dan taraf signifikansi 0,000 dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.

Skor persentase tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan berada pada indikator Setiap keputusan yang telah dibuat, pemimpin memutuskan dengan cara yang bijaksana hal ini dikarenakan Keputusan yang diambil harus sesuai dengan kesepakatan sehingga ketegasan tersebut dapat dipandang oleh anggotanya bahwa dia memimpin dengan cara yang baik dan memuaskan dan dapat menjadi contoh yang baik pula bagi anggotanya dalam mengatur dan mempunyai sikap yang tegas untuk memimpin sebuah organisasi

Skor persentase terendah pada variabel gaya kepemimpinan berada pada indikator Keputusan yang dibuat oleh pemimpin sudah dipikirkan dengan matang, hal ini dikarenakan bahwa dalam proses tersebut, pemimpin harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pengambilan keputusan. Faktor internal contohnya sumber daya yang diperlukan oleh perusahaan untuk pengambilan keputusan dengan baik, sementara faktor eksternal

meliputi situasi dan kondisi lingkungan diluar perusahaan yang berubah-ubah sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan.

Pendapat ini diperkuat dengan teori dari Suranta (2002) yang disebutkan dalam penjelasannya pemimpin memerlukan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi

5.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.

Hipotesis kedua berdasarkan pengujian terhadap variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian statistik menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,903 >$ dan t tabel $1,685$ dan taraf signifikansi $0,006$ dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.

Skor persentase tertinggi pada variabel disiplin kerja berada pada indikator Perusahaan akan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan. Sejatinya peraturan dibuat bertujuan untuk dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan dan perusahaan berhak memberikan sanksi kepada karyawan yang dengan sengaja melakukan kelalaian ataupun kesalahan yang mana akan berdampak negative bagi perusahaan.

Skor persentase terendah pada variabel disiplin kerja karyawan harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor. Hal ini dapat menyeimbangkan antara

waktu bekerja dan istirahat, selain itu dapat melatih kedisiplinan sehingga produktivitas dikantor akan menjadi lebih baik lagi.

Pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sutrisno (2011) bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis. Yang mana jika seorang pegawai melakukan pelanggaran maka pegawai tersebut akan menerima hukuman yang telah ditetapkan, sedangkan pulang dari kantor tepat waktu termasuk dalam tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap para karyawannya.

5.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.

Berdasarkan hasil yang di dapat nilai $R : 0.617$ yang dapat disimpulkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) adalah kuat.

Kemudian untuk melihat seberapa besar gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dengan menggunakan rumus Koefisien Penentu (KP) yaitu $KP = R \text{ Square} \times 100\% = 0.380 \times 100\% = 38\%$ artinya gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 38% atau dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 38% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dan berdasarkan uji signifikansi simultan (uji statistik F) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen, Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 12.809 lebih besar dari F tabel 3,24 dengan hasil signifikansi sebesar 0.000. Jadi jika dibandingkan maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12.809 > 3.24$ sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ghofur Dwiyanto (2015). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal Sei Rokan. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam suatu organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi berganda ternyata hasil penelitian telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi berganda ternyata hasil penelitian telah membuktikan bahwa disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel bebas ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi berganda ternyata hasil penelitian telah

membuktikan bahwa kedua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil ini, peneliti menyarankan hal sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan gaya kepemimpinan di dalam perusahaan, diharapkan bagi seorang pemimpin hendaknya lebih memahami dan mengerti serta memperhatikan lagi para karyawannya dan dalam pengambilan sebuah keputusan telah diputuskan secara matang dan bijaksana, sehingga keputusan tersebut dapat menguntungkan pihak karyawan maupun perusahaan.
2. Diharapkan bagi perusahaan lebih memperhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan para karyawannya dengan memberi sanksi yang tegas sesuai dengan pelanggaran yang telah mereka lakukan. Dengan itu diharapkan karyawan akan lebih disiplin lagi dalam bekerja sehingga target perusahaan pun akan tercapai.
3. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan hasil kerja yang lebih baik lagi, hendaknya perusahaan juga memperhatikan pengaruh lain selain masalah yang telah diteliti dalam penelitian ini misalnya : motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaningsih, A. I Wayan, B. Gede, P. (2016). Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-journal bisma universitas pendidikan ganessa jurusan manajemen, (volume 4 tahun 2016)*. 1-11.
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada PT.Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *At-Tadbir:Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.2 No.1 2018*. 24-34.
- Haseno, T, Dr. (2016). Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja. Cetakan 1, Media Nusa Creative: Malang.
- Isvandari, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Central Capital Futures Cabang Malang, *Jurnal Jibeka Volume 12 No 1 2018*. 17-22.
- Khairizah, A. Irwan, N. Dan Agung, S. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Kasus Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik(Jap), Vol.3 No.7*. 1268-1272.
- Kurniawan, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.6 No.2*. 48-58.
- Mahale, D. Lucky, O. Dan Hendra N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja,Serta Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondan Di Manado.*Jurnal Emba, Vol.5 No.2 Juni 2017*, 706-713
- Meilany, P. Dan Mariaty, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Kasus Bagian Operasional PT.Indah Logistik Kargo Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip, Vol.2 No. 2 Oktober 2015*, 1-11.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional(IJMPro), Volume 1 Nomor 1 Edisi Januari 2020*. 59-70.
- Pangestika, K, I., Glady. O. Dkk. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada PT. Perkebunan Sumatra Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen, Vol.4 No.1 ,2019*, 323-330.
- Runtunuwu, H, J. Joyce, L. Dan Lucky, D. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.. *Jurnal Emba, Vol.3 No.3 Sept 2015*, 81-89.
- Setiawan, K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT.Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami Vol.1 No. 2 Desember 2015*, 45-53.

- Siswanto, R. Dan Djambur H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Humas Recouces Compansition And Benefit PT.Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol 4 No 1 Januari 2017*. 189-198.
- Suparta, I. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Disiplin Kerja Pada Lpk Monarch Candidasa. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1. Maret 2017*, 108-122.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia. *Cano Ekonomos, Volume 7 Nomor 1 Januari 2018*, 7, 1-15.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau