



PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KOTA MEDAN

Bambang Widjanarko
Universitas Pembangunan Panca Budi
bambangwidjanarko@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

This study examines the effect of work discipline, leadership style and personality on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) with 91 respondents in this research which was conducted in 2020. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination (R²). The results of the analysis using the t test, it can be seen that one independent variable, namely leadership style (X₂), has a positive but not partially significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y), while it is known that two independent variables, namely work discipline (X₁) and personality (X₃).) has a positive and partially significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely work discipline (X₁), leadership style (X₂) and personality (X₃) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination show that 40.9% of employee performance can be obtained and explained by work discipline, leadership style and personality. While the remaining 59.1% is explained by other variables not included in this study.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan didukung sepenuhnya oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lain. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara professional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu Human Resource Departement (HRD).

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek kualitas SDM-nya. Berbeda dengan sumber daya yang lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Penelitian ini mengambil tema hasil dari kinerja, karena hasil kerja maksimal karyawan dapat dicapai dengan salah satu indikasinya apabila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapainya (Siagian, 2011).

Sesuai dengan penelitian dari Galih (2015) mengatakan hasil dari penelitian yang ia lakukan bahwasannya disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai, pegawai seharusnya mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai sendiri. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasibuan (2012) mengatakan bahwa diantara hasil pekerjaan tersebut adalah mendapatkan target dan pencapaian yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja.



Tabel 1. Pra Survey Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	10	50%	10	50%
2	Karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	10	50%	10	50%
3	Karyawan memakai atribut yang lengkap	14	70%	6	30%

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Dari tabel observasi diatas dapat dilihat bahwasannya masih tingginya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang berada disitu. Disiplin karyawan memerlukan gaya kepemimpinan, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013), namun masih terjadi tingkat kedisiplinan yang dimiliki masih kurang hal ini dapat dilihat dari karyawan terkadang sering terlambat untuk masuk kerja namun pulang juga cepat menyebabkan tidak optimalnya hasil dari pekerjaan yang karyawan lakukan.

Selain faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Tbk. Kota Medan. Dalam Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Tbk. Kota Medan, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan artisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien Terry dalam Thoha, (2010) mengartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Menurut Satria (2019) kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Tabel 2. Pra Survey Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Pimpinan memiliki ketegasan yang baik	10	50%	10	50%
2	Pimpinan mampu mengendalikan bawahannya	17	85%	3	15%
3	Pimpinan sering memberikan suntikan motivasi untuk lebih giat bekerja	8	40%	12	60%

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Dapat dilihat dari tabel data observasi diatas, dengan masih belum optimalnya ketegasan yang diberikan oleh atasan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Tbk. Kota Medan menyebabkan belum patuhnya karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Tbk. Kota Medan.

Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk



identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak di suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka. Robbin (2013) mengemukakan kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain. Siagian (2011) mendefinisikan kepribadian sebagai berikut: organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang (Feist & Gregory Feist, 2013:4). Berikut ini data observasi yang dilakukan oleh penulis untuk variabel kepribadian:

Tabel 3. Pra Survey Kepribadian (X3)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan merupakan orang yang udah bergaul dilingkungan sekitar	14	70%	6	30%
2	Karyawan mampu memberikan kepercayaan serta saling kooperatif dalam bekerja	14	70%	6	30%
3	Karyawan mampu mengendalikan emosi didalam pekerjaannya	10	50%	10	50%

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat jika karyawan masih belum mampu dalam mengendalikan emosi dalam bekerja, hal ini berupa terkait permasalahan baik didalam kantor maupun diluar kantor yang dimana hal ini menjadi penghambat dalam memaksimalkan hasil kinerja yang akan dihasilkan.

Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). tbk. Kota Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Setiap karyawan atau tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskannya.

Tabel 4. Pra Survey Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditentukan	9	45%	11	55%
2	Pimpinan sering memotivasi bawahannya	9	45%	11	55%
3	Karayawan selalu nmemberikan yang terbaik	19	95%	1	5%

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan hasil observasi diatas dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan sesuai, dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan tidak tegas membuat seorang pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.



TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut: (Harsuko 2011), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedarmayanti (2011:50) menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Nawawi (2012:104) mendefinisikan bahwa disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Disiplin kerja menurut Rivai (2014:195) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2013:212) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan sangat baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang sangat tinggi.

Gaya Kepemimpinan

Kartono (2010:98) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang membuat bawahan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan (Hasibuan, 2013:68).

Kepribadian

Siagian (2011) mendefinisikan kepribadian sebagai berikut: organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan



penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Robbin (2013) mengemukakan kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiono (2018:35) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Peneliti melakukan penelitian di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No. 2 Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 610 karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 91 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan instrumen kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian ini dijabarkan melalui hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 5. Regersi Linier Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,834	4,243		1,846	,068		
Disiplin Kerja	,345	,101	,308	3,425	,001	,813	1,230
Gaya Kepemimpinan	,196	,119	,156	1,656	,101	,744	1,344
Kepribadian	,377	,088	,387	4,300	,000	,812	1,232

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,834 + .345 X_1 + .196 X_2 + .377 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,834.
2. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.345 atau 34.5%.
3. Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.196 atau 19.6%.
4. Jika terjadi peningkatan kepribadian sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.377 atau 37.7%

Adapun hasil uji hipotesis parsial dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H1 diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H1 ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,425 > 1.661$ pada signifikan $0.001 < 0.05$). Maka hipotesis (H1) sebelumnya diterima.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H1 diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H1 ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,656 < 1.661$ pada signifikan $0.101 > 0.05$). Maka hipotesis (H2) sebelumnya ditolak.

3. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H1 diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H1 ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel kepribadian menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,300 > 1.661$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H3) sebelumnya diterima.

Sementara itu, hasil pengujian simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852,555	3	284,185	21,719	,000 ^b
	Residual	1138,346	87	13,084		
	Total	1990,901	90			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Kepribadian, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 21,719$ pada signifikan 0.000 . jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 91$ responden dimana $df(1) = n - k = 91 - 4 = 87$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.71$ pada signifikan 0.05 .

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $21,719 > 2.71$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H4) sebelumnya diterima.

Adapun uji determinasi adalah sebagai berikut

Tabel 7. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,428	,409	3,61724

a. Predictors: (Constant), kepribadian, disiplin Kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa angka adjusted R Square $0,409$ yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 40.9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepribadian.



Sedangkan sisanya $100\% - 40.9\% = 59.1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor etos kerja, penghargaan, budaya organisasi, dan lain-lain.

Diskusi

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien thitung $>$ ttabel, $3,425 > 1.661$ pada signifikan $0.001 < 0.05$). Maka hipotesis (H1) sebelumnya diterima.

Menurut Hasibuan (2013) yang menyatakan jika seorang bisa meningkatkan tingkat disiplinnya maka secara tidak langsung ataupun langsung dapat mempengaruhi sifat dan sikap dalam bekerja, sehingga motivasi dan semangat akan terus meningkat seiring semakin disiplinnya pekerjaan yang mereka kerjakan.

Peneliti menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang dimana dalam disiplin yang dilakukan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) belum mengikuti prosedur yang ada, sehingga para karyawan perlu menjaga dan meningkatkan kepatuhan akan peraturan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien thitung $<$ ttabel, $1,656 < 1.661$ pada signifikan $0.101 > 0.05$). Maka hipotesis (H2) sebelumnya ditolak.

Menurut Hasibuan (2013) yang mengatakan gaya kepemimpinan adalah suatu daya upaya yang dilakukan dengan cara memberikan contoh dan arahan kepada setiap pegawai ataupun karyawan ataupun bawahannya sehingga dapat memotivasi seluruh bawahannya dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini didapat peneliti mendapati jika hasil dari pemimpin di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) perlu mencontohkan perilaku dan sikap yang baik di mata para bawahannya, sehingga nantinya para bawahan mampu mengikuti serta mencontohkan dari hal yang dilakukan oleh para pimpinan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien thitung $>$ ttabel, $4,300 > 1.661$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H3) sebelumnya diterima.

Menurut Robbins (2013) yang mengatakan jika kepribadian dari setiap orang berbeda-beda sehingga hasil dari pekerjaan akan berbeda beda pula tergantung dari dan seperti apa cara penyesuaian dan pelaksanaan kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan di harus lebih mampu dalam mengontrol dan mengendalikan sikap emosinya hal ini dapat berdampak pada kinerja yang akan dilakukan oleh karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $21,719 > 2.71$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H4) sebelumnya diterima.



Menurut Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil peneliti yang dilakukan oleh penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana dalam melihat kinerja yang dilakukan karyawan perlu diketahui bagaimana disiplin yang dilakukan dan ditaati, cara penyampaian kepemimpinan kepada bawahan serta memiliki kepribadian yang baik serta mampu bekerja sama dengan tim

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,425 > 1.661$ pada signifikan $0.001 < 0.05$). Maka hipotesis (H1) sebelumnya diterima.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,656 < 1.661$ pada signifikan $0.101 > 0.05$). Maka hipotesis (H2) sebelumnya ditolak.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,300 > 1.661$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H3) sebelumnya diterima.
4. Hasil kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $21,719 > 2.71$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H4) sebelumnya diterima.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.
Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program.
Arinal. 2017. Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada UD. Romekso Mojekerto.
Astria Khairizah Irwan Noor & Agung Suprpto. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang).
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
Galih Aryo Nimpuno. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
Harsuko 2011, Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM, UB Press, Malang
Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.



- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: dari Teori ke Praktik*, Depok, Rajawali Pers, Jakarta
- Marhasan. 2015. *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah kabupaten Sarolangun*.
- Rika Widyaningtyas. 2017. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten*.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono, (2013) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah.2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.