



Pengaruh Kepemimpinan Otoriter, Jadwal Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Universal Indofood Product (UNIBIS)

Syamsinar Hutasuhut¹, Tika Nirmala Sari²

^{1,2} Universitas Potensi Utama, Sumatera Utara, Indonesia

**Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan,
20241**

Email: syamsinarhutasuhut7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan otoriter, jadwal kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Indofood Product (Unibis) jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, teknik pengumpulan data dengan data kuesioner dan wawancara. Pengolahan data penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26. Metodologi penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan jumlah 67 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa variabel Kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Jadwal Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Otoriter, Jadwal Kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Otoriter, Jadwal Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik, akan memiliki kekuatan kompetitif pada organisasi bisnisnya. Upaya organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan suatu paradigma baru. Keunggulan kompetitif merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing, sehingga organisasi mampu berdaya saing dan tumbuh berkelanjutan.

Menurut sedarmayanti (2019:19) Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal

untuk mewujudkan eksistensinya. Manajemen harus memberikan perhatian kepada praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, agar bisa mendapat sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi organisasi/perusahaan.

Pada saat ini, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja, Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer dengan karyawan, Memiliki kemampuan tentang gambaran kinerja karyawan, memiliki pemahaman terkait format skala dan instrumennya, termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

Maka dari itu penulis akan melakukan penelitian di salah satu perusahaan yaitu PT. Universal Indofood Product (Unibis), dimana perusahaan ini berdiri sejak Tahun 1972 yang bergerak dibidang industri makanan yang menghasilkan produk biskuit, Unibis mampu mempertahankan eksistensinya lebih dari 40 tahun. Yang berfokus pada kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins dan Judge (2019) dalam Sihombing, dkk. (2020) Kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Dari tabel dibawah ini dapat kita lihat bahwa dua tahun terakhir perusahaan mengalami tidak tercapainya target yang ditentukan perusahaan dan terlalu tingginya target yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada PT. Universal Indofood Product (Unibis) seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data kinerja Karyawan PT.Universal Indofood Product (Unibis)
Periode bulan Januari – Desember Tahun 2022

No	Bulan	Target hasil/Bulan	Total hasil kerja	Selisih antara Hasil dan Target
1	Januari	144.000	141.513	(-) 2.487
2	Februari	144.000	143.547	(-) 453
3	Maret	144.000	138.988	(-) 5.012
4	April	144.000	138.516	(-) 5.484
5	Mei	144.000	140.019	(-) 3.981
6	Juni	144.000	139.733	(-) 4.267
7	Juli	144.000	140.789	(-) 3.211
8	Agustus	144.000	139.227	(-) 4.773
9	September	144.000	142.710	(-) 1.290
10	Oktober	144.000	139.748	(-) 4.252
11	November	144.000	142.982	(-)1.018
12	Desember	144.000	142.464	(-) 1.536
Total		1.728.000	1.690.236	(-) 37.764

Sumber : PT. Universal Indofood Product (Unibis)

Berdasarkan pada tabel 1. diatas, pada data kinerja karyawan pada tahun 2022 dapat terlihat bahwa setiap bulannya target perusahaan tidak tercapai dan terlihat pada bulan Maret, April dan bulan Oktober tingginya target yang tidak tercapai pada tahun tersebut. Di tahun 2022 target yang tidak tercapai masih tergolong tinggi dengan target sebanyak 1.728.000 karton ditahun 2022, sedangkan ditahun 2022 target yang tercapai hanya 1.690.236 karton yang artinya terdapat ketidacapaian target kerja sebanyak 37.764 (1,02%) dan pada tahun 2023 bahwasanya target yang tercapai sebanyak 1.712.890 karton yang artinya terdapat ketidacapaian dalam target kerja sebanyak 15.110 karton (1,02 %) dari target yang ditetapkan. Dalam hal ini dapat disimpulkan kinerja dari karyawan masih belum sesuai dengan standar karena masih banyak target yang belum tercapai.

Jadi target produksi yang ditetapkan perusahaan menjadi acuan perusahaan dalam produksi karena menentukan keuntungan produksi, dan target yang ditetapkan oleh perusahaan semata-mata untuk membuat karyawan semangat dan giat dalam mengasikkan dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Bahwa Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, menurut Batubara (2020) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif untuk melakukan kegiatan bersama guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau membimbing pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2023) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Prima Terminal Petikemas Belawan Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan otoriter.

Kepemimpinan otoriter adalah gaya manajemen yang menumpukan proses decision-making pada posisi kepemimpinan teratas. Artinya, pemimpin sebagai kepala dari organisasi adalah satu-satunya pihak yang memiliki kontrol untuk membuat semua keputusan strategis. Pemimpin yang otoriter biasanya jarang mempertimbangkan masukan dari anggota kelompok untuk membuat keputusan. Hal ini karena pemimpin yang otoriter memutuskan segala sesuatunya hanya berdasarkan pertimbangan pribadi. Kepemimpinan otoriter juga memiliki kontrol mutlak atas anggota yang dibawahinya. Itu sebabnya, pemimpin yang otoriter sering memandang diri mereka seperti mesin mobil yang menggerakkan orang di bawah kendali atau perintah mereka.

Selain pemimpin otoriter factor lain yang dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah jadwal kerja. Istilah "jadwal kerja" atau "*time-sheet*" berasal dari kata dalam bahasa Inggris yang memiliki arti selembar kertas yang digunakan oleh seorang karyawan untuk merekam jumlah jam kerja. Secara sederhana, jadwal kerja adalah dokumen atau file yang berisi data jam masuk dan jam keluar karyawan. Jadwal kerja karyawan merujuk pada media berupa fisik maupun virtual yang digunakan untuk menghitung jumlah jam kerja karyawan. Biasanya, jadwal kerja karyawan juga disebut dengan lembar kerja karyawan.

Hal-hal yang dicatat dalam jadwal kerja karyawan antara lain adalah jam masuk, jam keluar (pulang), tugas yang dilakukan, proyek, klien, dan hal lain yang berhubungan

dengan pekerjaan yang dilakukan di kantor. Jadwal kerja menjadi dasar penghitungan jumlah jam kerja yang menentukan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan. Oleh sebab itu, proses pengisian jadwal kerja harus dilakukan dengan teliti untuk menghindari terjadinya kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian.

Setelah memahami apa yang dimaksud dengan jadwal kerja, saatnya ketahui apa kegunaan jadwal kerja. Fungsi utama jadwal kerja adalah membantu menjaga efektivitas kerja karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Menurut Nurbaity (2019) Jadwal kerja adalah sebagai waktu kerja organisasi dengan tim yang berbeda secara berurutan mencakup lebih dari 8 (delapan) jam kerja perhari biasa, menjadi 24 jam. Menurut Lukas (2018) perpanjangan jam kerja merupakan langkah penting dalam upaya untuk pekerjaan yang layak, perihal waktu kerja harus ditangani pada beberapa tingkatan untuk menghilangkan berbagai jenis kesenjangan antara waktu kerja aktual yang diinginkan karyawan dan mempromosikan daya saing perusahaan, situasi ini berlaku untuk karyawan yang secara teratur bekerja terlalu berjam-jam mereka yang bekerja paruh waktu dan lebih suka bekerja lembur.

Berdasarkan paparan diatas bahwa Kepemimpinan Otoriter, Jadwal Kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi yang cukup dominan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Pemimpin Otoriter, Jadwal Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Univesal Indofood Product (Unibis).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh pemimpin Otoriter, jadwal kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Indofood Product (Unibis) ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) Dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian adalah kuesioner, wawancara dan observasi. jenis data ini diperoleh melalui kunjungan langsung atau survey yang dilakukan dilokasi penelitian terhadap objek yang diteliti dan dipandu dengan kuesioner, selain itu data ini diambil melalui hasil diskusi dan wawancara dengan karyawan yang terkait objek penelitian. Data Sekunder yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan otoriter di dalam perusahaan, data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara berupa visi dan misi organisasi dan gambaran umum lain menyangkut organisasi sebagaimana ketentuan/peraturan yang berhubungan dengan penelitian.

Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, merupakan unit yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 202 karyawan yang bekerja di PT. Universal Indofood Product (Unibis). Pada sampel penelitian menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel berjumlah sebanyak 67 responden.

1. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan r tabel. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka data dinyatakan valid. Pengujian validitas menggunakan ketentuan yaitu sebagai berikut :

1. r hitung atau r hasil $>$ r tabel = valid, dan
2. r hitung atau r hasil $<$ r tabel = tidak valid.

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden pada PT. Universal Indofood Product (Unibis) untuk menguji validitas pada penelitian ini. Dalam penelitian ini nilai R hitung harus lebih besar dari R tabel. Untuk menentukan r tabel menggunakan tingkat signifikansi uji dua arah sebesar 5% atau 0,05 dengan $df = n-2$ ($30-2 = 28$) sehingga didapatkan nilai r tabel sebesar 0,361. Dikatakan valid apabila r hitung \geq 0,361.

2) Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (dalam Rahel Mutiara Ratu dkk, 2018:114) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh

instrumen pengukuran. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka penelitian tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha's $< 0,6$ maka penelitian tersebut dianggap kurang reliable memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejak tahun 1972, unibis telah menerapkan 3 permata dari prinsip bisnis yang sederhana nilai, harga dan kualitas. Melalui tangan individu yang sangat kompeten equipped dengan yang terbaik dari teknologi modern saat ini, hanya bahan-bahan terbaik yang dipilih dengan hati-hati untuk produk yang ditawarkan membuatnya menjadi produksi. Hal ini menyebabkan pembuatan global pasar produk-produk berkualitas terkemuka. Unibis terus merefleksikan komitmen dari nilai, harga dan kualitas dengan mendirikan fasilitas laboratorium dan kontrol kebersihan untuk mencapai standar tertinggi dari produk. Penelitian dan pengembangan produk pusat sejalan dengan inovasi adalah bagian dari komitmen yang dimungkinkan melalui dukungan terus-menerus dari para pelanggan setia indonesia selama unibis 40 tahun pelayanan.

Unibis didirikan berdasarkan akta Notaris Drs. Gde Ngurah Rai, S.H. Notaris di Jakarta, No.6 tanggal 7 Januari 1972 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dalam Keputusan No. Y.A.5/197/21 tanggal 8 Juni 1973 dan diumumkan dalam Berita Negara RI No.65 tanggal 14 Agustus 1973, Tambahan No.573. Berdasarkan Akta Notaris Gde Ngurah Rai, S.H. No.25 tanggal 26 Mei 1982, yang disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dalam Keputusan No. C2-282- HT.01.04 tanggal 17 Juni 1983. Kemudian terhitung sejak tanggal 8 April 1986, sesuai dengan akta Notaris Drs. Gde Ngurah Rai, S.H. no. 13, jumlah pemegang saham perorangan bertambah menjadi 31 orang, dengan ikut sertanya karyawan-karyawan Perusahaan dalam pemilikan saham Perusahaan, pada tanggal 8 Juni 1990 dengan ijin dari BKPM No. 219/III/PMA/90 nama Perusahaan diubah menjadi. PT. Universal Indofood Product (Unibis). Unibis mengutamakan memberikan kembali kepada masyarakat yang telah mendukung mereka dalam bentuk partisipasi aktif dalam membuat lingkungan yang lebih baik, sebuah komunitas sosial yang lebih baik dan pada akhirnya, negara yang lebih baik.

A. Identitas Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	24	35,8%
Perempuan	43	64,2%
Total	67	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2. di atas, tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 67 responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (35,8%) sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang (64,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan, hal ini berarti yang bekerja pada PT. Universal Indofood Product (Unibis) adalah perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Operator produksi	14	20,8%
Helper produksi	53	79,2%
Total	67	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan table 4.3 diatas, menunjukkan bahwa responden pada PT. Universal Indofood Product (Unibis) Medan menjawab kuesioner sebagian besar didominasi oleh jabatan helper produksi dengan jumlah responden sebanyak 53 orang atau sebanyak 79,2%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	34	50,7%
30-40 Tahun	21	31,3%
40-50 Tahun	12	17,9%
Total	67	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan table 4.4 diatas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Universal Indofood Product (Unibis) Medan memiliki karyawan dengan usia 21-30 Tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 50,7%.

B. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	67
Test Statistic	.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai signifikasi sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan otoriter	.424	2.359
Jadwal Kerja	.228	4.391
Disiplin Kerja	.283	3.539

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolonieritas di atas dapat dilihat bahwa:

1. Dengan nilai tolerance > 0,1 yaitu untuk variable kepemimpinan otoriter dengan nilai 0,424 yang berarti $0,424 > 0,1$, variable jadwal kerja dengan nilai 0,228 yang berarti $0,228 > 0,1$ dan variable disiplin kerja dengan nilai 0,283 yang berarti $0,283 > 0,1$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Dengan nilai *VIF* < 10 untuk variable penelitian kepemimpinan otoriter yaitu sebesar 2.359 yang berarti $2.359 < 10$, untuk variable jadwal kerja dengan nilai *VIF* 4.391 yang berarti $4.391 < 10$ dan variable disiplin kerja dengan nilai *VIF* 3.539

yang berarti $3.539 < 10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a	
Model	Sig.
(Constant)	.643
Kepemimpinan Otoriter	.212
Jadwal Kerja	.639
Disiplin Kerja	.825

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel kepemimpinan otoriter, jadwal kerja dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan otoriter dengan nilai signifikan sebesar 0,212, untuk variable jadwal kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,639 dan variable disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,825, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-.527	1.048
Kepemimpinan otoriter	.345	.108
Jadwal Kerja	.099	.159
Disiplin Kerja	.608	.146

Sumber : Data diolah (2024)

$$Y = -527 + 0,345 X_1 + 0,99 X_2 + 0,608 X_3 + 0,05$$

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variable bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah nilai disiplin kerja (X3) sebesar 60,8%. Berdasarkan keterangan tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan terhadap kinerja karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh variable Disiplin Kerja.

D. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients ^a		
	B	t	Sig.
(Constant)	-.527	-.503	.617
Kepemimpinan otoriter	.345	3.201	.002
Jadwal Kerja	.099	.619	.538
Disiplin Kerja	.608	4.163	.000

Sumber : Data diolah (2024)

a) Uji t pada Variabel Kepemimpinan Otoriter (X1)

Uji t terhadap kepemimpinan otoriter (X1) didapatkan nilai thitung sebesar 3,201 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai thitung > ttabel (3,201 > 1,99834) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,02 < 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kepemimpinan Otoriter (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh H. Abdullah (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan Otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji t pada Variabel Jadwal Kerja (X2)

Uji t terhadap jadwal kerja (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar 0.619 dengan nilai signifikansi sebesar 0,538. Nilai thitung < ttabel (0,619 < 1,99834) atau signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,538 > 0,05). Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel jadwal kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrizal (2023) Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu.

c) Uji t pada Variabel Disiplin Kerja (X3)

Uji t terhadap disiplin kerja (X3) didapatkan nilai t hitung sebesar 4,163 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung > ttabel (4.163 > 1,99834) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel disiplin kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Madeline Hotel Bengkulu Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a	
F	Sig.
55.501	.000 ^b

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil output SPSS Versi 26 pada tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa hasil Fhitung > Ftabel (55.501 > 2,75) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan otoriter (X1) dan jadwal kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Universal Indofood Product (Unibis).

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b	
R Square	Adjusted R Square
.725	.712

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil perhitungan regresi dalam pengujian koefisien determinasi (R²) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,712. Hal ini berarti 71,2% kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan otoriter (X1) jadwal kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), sedangkan 28,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil table penelitian variable kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Dimana tugas-tugas karyawan yang bertindak sebagai bawahan diperinci oleh pimpinan, artinya pemimpin selalu berusaha agar bawahannya melaksanakan tugas sesuai dengan instruksinya dan diketahui bahwa pemimpin mengawasi pekerjaan pegawai dengan ketat yang artinya pemimpin sangat memperhatikan, mengawasi atau mengendalikan pekerjaan karyawan secara ketat dan terlibat langsung dalam pekerjaan karyawan. Dan dengan adanya gaya kepemimpinan otoriter ini para karyawan mampu mencapai target kerjanya sehingga dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan pada PT. Unibis, berdasarkan hasil table penelitian variable jadwal kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Dimana keteraturan shift kerja yaitu waktu kerja setiap shift dalam sehari maksimal 7 jam untuk 5 hari kerja 5 jam kerja untuk 1 hari atau dalam 1 minggu 40 jam kerja dalam seminggu sudah dijalankan PT.Unibis, artinya penjadwalan waktu kerja agar pekerja dapat menjalankan tugas secara efisien untuk terpenuhi dengan adil dan tidak ada kelebihan atau kekurangan waktu dalam bekerja. Juga diketahui bahwa jumlah pekerja atau *team work* dijalankan dengan baik artinya PT.Unibis menerapkan kerja sama tim dalam penyelesaian kerja karyawan dan pemenuhan target kerja, berdasarkan hasil penelitian, variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Dimana ketaatan pada standard kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan yang mana karyawan bertanggung jawab melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Juga diketahui bahwa ketaatan pada peraturan kerja belum maksimal dilaksanakan oleh karyawan PT.Unibis dan berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan Kepemimpinan Otoriter, Jadwal Kerja dan Disiplin Kerja, berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Universal Indofood Product (Unibis).

DAFTAR PUSTAKA

- Administrator. 2022. "Apa Itu Jadwal Kerja Karyawan Dan Apa Fungsinya Untuk Perusahaan?" *Tekno & Oto*. Retrieved (<https://radarsurabaya.jawapos.com/tekno-oto/77983898/apa-itu-jadwal-kerja-karyawan-dan-apa-fungsinya-untuk-perusahaan>).
- Hasanah, Fitri. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan)." *Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi & Akuntansi*. Retrieved (<https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/646>).
- Kusumo, Dewoto, and Rifki Afandi. 2020. "Table Of Content Article Information Rechtsidee." *Indonesian Journal of Innovation Studies* 13(1):1–12.
- Mustika, Ramadhani. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Prima Terminal Petikemas Belawan." *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*. Retrieved (<https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/Wawasan/article/view/593>).
- Neksen, Alpin, Muhammad Wadud, and Susi Handayani. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(2):105–12. doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i2.282.
- Rahayu, Ela. 2019. "Pengaruh Organizational Citizenship..., Ela Rahayu, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2021." 1–10.
- Sari, Nirmala, Tika. 2021. "Apakah Gaya Kepemimpinan Situasional Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah." *Portal Jurnal Universitas Potensi Utama*. Retrieved (<https://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/Accumulated/article/view/1382>).
- Sari, Purnama, Eka. 2023. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan." *JURNAL PUBLIKASI ILMU MANAJEMEN*. Retrieved (<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1299>).
- Sedarmayanti, Dr. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiono, Dr. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA cv.
- Supardi, Kasran Muhammad, and Sapar. 2020. "Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Se-Kecamatan Wara Timur Kota Palopo the Influence of Work Shift and Work Stress on the Performance of Alfamidi Employees in the District Wara East Palopo City." 05:8–18.