
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wira Sandi Kota Jakarta Timur

Muhkamat Shokhibul Muif^{1*}, Udin Saprudin²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia^{1,2}

sohibulmuif@gmail.com¹, dosen01800@unpam.ac.id²

(Diterima: 9 Maret 2024; Direvisi: 11 Maret 2024; Dipublikasikan: 29 April 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *sensus* menggunakan dengan sampel sebanyak 75 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki $\text{sig } 0,000 > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fhitung $93,842 > 3,14$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work leadership style performance, to determine the influence of work discipline on employee performance, to determine the influence of leadership style and work discipline simultaneously on employee performance. The method used is quantitative associative. The sampling technique used was saturated using a sample of 75 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, correlation analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing. The results of this study leadership style has a sig of $0,000 < 0,05$, then H_0 is rejected H_a is accepted, which means that leadership style has an effect and is significant on employee performance. work discipline has sig $0,000 < 0,05$ then H_0 is rejected H_a is accepted which means that work discipline has an effect and significant on employee performance. F count $93,842 > 3,14$ and sig $0,000 < 0,05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted then H_0 is rejected H_a is accepted.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan manusia. Organisasi akan berhasil mencapai tujuannya apabila sumber daya manusianya dikelola dengan baik. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja manajemen dan karyawan dalam suatu organisasi dapat diukur dari pencapaian target yang telah ditetapkan oleh manajemen. Pada PT. Wira Sandi Kota Jakarta Timur penurunan kinerja disebabkan oleh keadaan dalam organisasi tersebut. Keadaan dalam organisasi tersebut dapat dilihat dari segi kepemimpinan, lingkungan organisasi dan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryanto (2020) Perilaku Kepemimpinan akan tercemin dari gaya kepemimpinannya yang muncul pada saat memimpin bawahannya.

Dalam mempengaruhi kinerja bawahannya diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Kepuasan

kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan perusahaan.

Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan penting dengan masalah kepemimpinan.

Kata kepemimpinan biasanya sangat berhubungan erat cara seorang Manager/Direktur. Seorang yang telah ditunjuk sebagai seorang Manager/Direktur untuk memimpin bawahannya, dia adalah seseorang yang harus menjalankan seluruh fungsi dari organisasi itu sendiri yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu bisnis.

Selain itu seorang Manager/Direktur juga harus dapat Memotivasi para bawahannya agar bekerja sama dengan baik untuk mencapai target atau tujuan sebuah organisasi/perusahaan. Kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Motivasi kerja juga sangat berperan penting dikarenakan dengan memberikan motivasi dengan tepat akan menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja diri seseorang.

Meningkatnya gairah dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin (Zainal, 2017).

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wira Sandi Kota Jakarta Timur.

METODE

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:2), "Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data dan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Metode kuantitatif mempunyai keunggulan dari sisi efisiensi. Analisis kuantitatif bekerja menggunakan sampel untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Selain dari sisi sampel, untuk hal-hal tertentu metode kuantitatif memberikan penjelasan yang lebih tepat terhadap fakta yang dihadapi.

PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Y .

Nilai rata-rata gaya kepemimpinan (X_1) memiliki kategori sangat tinggi 4,17 yaitu pada indikator "Pendelegasian tugas" dimana Pemimpin dapat memberikan gambaran umum mengenai tugas para karyawan, selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,92 yaitu pada indikator "Keteladanan" yang dimana pemimpin memiliki kejujuran dan keadilan yang tinggi. Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar 8,689 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig a untuk variabel kepemimpinan kerja adalah $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Disiplin Kerja X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Y

Nilai rata-rata disiplin kerja (X_2) memiliki kategori sangat tinggi 4,27 yaitu pada indikator "Ketaatan Pada Standar Kerja" dimana Karyawan bekerja dengan baik dan mampu menguasai proses yang ada di perusahaan. Selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,89 yaitu pada indikator "Etika Kerja" yang dimana Karyawan bekerja dengan baik dan mampu menguasai proses yang ada di perusahaan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk Lingkungan kerja fisik sebesar 10,204 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig a untuk variabel disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja

karyawan

Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) memiliki kategori sangat tinggi 4,17 yaitu pada indikator "Kemampuan Skill" yang dimana karyawan memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan. Selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,99 yaitu pada indikator "Inisiatif" dimana Karyawan memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam Uji F didapatkan hasil F hitung untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan adalah sebesar 93.842 lebih besar dibanding F_{tabel} sebesar 3,12 Selain hal tersebut diatas dalam Uji F juga diperoleh hasil sig α untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,970 + 0,590 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(8,689 > 1,993)$ hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Maka H_0 ditolak yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Y, ditunjukkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,0676 + 0,707 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(10,204 > 1,993)$. Hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Maka H_0 ditolak yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 9,127 + 0,297X_1 + 0,484X_2$. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(93,842 > 3,12)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alex, Nitisemito. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka setia: Bandung.
- Aritonang, K. T. (2005). "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta". Jurnal Pendidikan Penabur, Vol. IV, No. 4, hal: 2-3
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Fauzan, Muhammad Oceano. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi." J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains) 7.1 (2022): 69-71.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287-297.
- Indriyati Susetyo Endah. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami". Upajiwa Dewantara. VOL. 1 NO. 2
- Leonardo, Edrick. "Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia." Agora 3.2 (2015): 28-31.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan deltapack industri branch kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13-19.

- Manampiring, Augina M., Olivia S. Nelwan, and Yantje Uhing. "ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN PERSERO." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9.4 (2021): 670-679.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". *EKOBIS*. Vol 7.
- Nopitasari Elsa, Krisnandy Herry. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 14, No. 1
- Nova, Indah Tri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Ciputat Gaplek (KFC Gaplek)." (2018).
- Nursada, I., Alhabsji, T., dan Al-Musadieg. (2008). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada UBDP Wilayah II Jawa Timur PT. Sang Hyang Seri)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 6, No 2, hal 108-115.
- Octaviani, Dila. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Maspion Group (Cabang Giant Alam Sutera)." (2019).
- Oemar, Usailan, and Leo Gangga. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin." *Jurnal Ecoment Global* 2.2 (2017): 22-34.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, B. dan Waridin. (2006). "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang". *JBRI*, Vol.2, No.2
- Siagian Sun Tomy, Khair Hazmanan. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1, No. 1
- Soetrisno, E. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Jakarta: Prenada Media Group
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan sumberdaya manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2015). "Metode Penelitian dan Pengembangan, Penerbit Alfabeta Bandung." Yogyakarta.
- Sunarsi Denok. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta". *Jurnal Ilmiah*. Vol. 1, No. 2
- Suranta, Sri. 2002. "Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis". *Empirika*. Vol 1 No 2.
- Susanty Aries, Baskoro Wahyu Sigit. (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)". *Jati Undip*. Vol VII, No 2
- Tamarindang Billy, Mananeke Lisbeth, Pandowo Merinda. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Hal. 1599–1606
- Widyaningrum, Eka. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Transportasi Jakarta Koridor 4 (Non Brt) Tugas-Grogol." (2019).