

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA GUNA JAYA MULIA

Yeni Puspitasari

Yenipuspitasari68@yahoo.com

Hendri Sukotjo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The success of a company will not be separated from the existence and influence of human resources in it. Human resources can be interpreted as an integrated ability of the power of thought and physical power possessed by individuals. In a company, employees are one of the most important elements, because without the role of employees the company will not run, even though various required factors are available. This study aims to determine the effect of independent variables: leadership style and work discipline, on the dependent variable on employee performance. The population in this study were employees of PT. Putra Guna Jaya Mulia as many as 45 employees, and sampling techniques using census techniques, namely all populations sampled, the observation period was conducted in 2019. Types of data used in this study are primary data using questionnaires. Analysis techniques used are multiple linear regression analysis. The test results of this study stated that the leadership style variable had a positive and significant effect on employee performance and the work discipline variable had a positive and significant effect on employee performance

Keywords : leadership style, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting, karena tanpa peran karyawan perusahaan tidak akan berjalan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen: gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia sebanyak 45 karyawan, dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel, periode pengamatan yang dilakukan pada tahun 2019. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu (Hasibuan, 2012:244). Sumber daya manusia menjadi motor utama perusahaan dalam menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan. Di dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting, karena tanpa peran karyawan perusahaan tidak akan berjalan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan

tujuan yang ingin dicapai. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hasibuan (2012:170) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah dorongan dengan suatu cara tertentu guna menggerakkan para karyawan untuk memiliki kinerja yang baik guna mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan ini memiliki karakter-karakter yang berbeda di setiap perusahaan, sehingga memiliki sebuah perilaku atau kebiasaan yang tercermin atas gaya kepemimpinan tersebut. Pemimpin perusahaan atau managerial di dalam sebuah perusahaan merupakan cerminan atas perilaku para karyawan yang mana nantinya para karyawan akan mengikuti cara atau kebiasaan pemimpin. Fahmi (2016:65) menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan pola perilaku individu dalam mentaati dan mematuhi setiap aturan yang berlaku serta menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. Sikap disiplin ini memberikan dorongan atas peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan, baik dalam hal waktu, kelengkapan, keamanan, dan sebagainya sesuai aturan dan ketetapan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan (Gaol, 2014:686). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan para karyawan dan mengendalikan berbagai masalah yang ada dengan solusi yang tepat. Pemimpin yang baik, efektifitas gaya kepemimpinannya ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para bawahan yang dipimpinya mampu dimotivasi dengan baik dan mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Beberapa peneliti telah melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hertanto (2016), Nurohman (2017), serta penelitian yang dilakukan oleh Rompas, *et al* (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia. PT. Putra Guna Jaya Mulia dipilih sebagai obyek penelitian karena adanya beberapa perubahan seperti perubahan sistem kerja, jabatan dan kinerja karyawan. PT. Putra Guna Jaya Mulia yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi muatan kapal laut memiliki jumlah karyawan yang terlalu banyak, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus profesional agar tidak terjadi masalah di internal perusahaan yang berkaitan dengan karyawan atau tenaga kerja yang tentu akan berakibat terhadap kinerjanya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia yang semakin menurun tiap bulanya seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1
Absensi Karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia

| No | Bulan/Th | Ijin | Sakit | Alpha | Jml |
|----|----------------|------|-------|-------|-----|
| 1 | September 2019 | 4 | 2 | 1 | 7 |
| 2 | Oktober 2019 | 3 | 3 | 2 | 8 |
| 3 | November 2019 | 4 | 2 | 4 | 10 |
| 4 | Desember 2019 | 2 | 2 | 2 | 6 |

Sumber: Data Intern PT. Putra Guna Jaya Mulia

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui penurunan kinerja karyawan pada PT Putra Guna Jaya Mulia ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap bulan. Selain itu pencapaian tugas karyawan pada PT Putra Guna Jaya Mulia seringkali tidak sesuai dengan standart waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan. Dalam menjalankan usahanya PT. Putra Guna Jaya Mulia harusnya memperhatikan sumber daya manusia yang ada agar kinerja karyawan meningkat. PT. Putra Guna Jaya Mulia harusnya juga bisa menerapkan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Tetapi terlepas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja masih terdapat beberapa kendala yang menunjang produktifitas kinerja masalah yang disebabkan oleh kinerja karyawan. Kendala tersebut disebabkan kurang disiplin dan tanggung jawab karyawan, yang ada pada PT. Putra Guna Jaya Mulia pada akhir-akhir ini terdapat pegawai yang melakukan penyimpangan dalam hal kinerja. Mulai dari terlambat saat masuk kerja dan kurang menguasai dengan peraturan perusahaan yang telah ada. Hal ini dapat mengganggu kelancaran dalam kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan saat ini belum sesuai dengan kondisi di perusahaan saat ini dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan baik, serta berimbas kepada menurunnya kedisiplinan maupun kualitas kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia?; (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia?. Sedangkan tujuan yang hendak dicapai adalah untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia; (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia.

TINJAUAN TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Schermerhorn dalam Gaol (2014:44) mengartikan sumber daya manusia sebagai orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Sedangkan definisi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:10) adalah ilmu dan seni di dalam mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Alma (2012:193) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih, atau mengorganisasikan dan melayani pegawai. Manajemen sumber daya manusia sering disebut juga dengan istilah personalia, pegawai atau karyawan. Pimpinan perusahaan yang mengurus, menempatkan, mengarahkan, serta mengembangkan kelompok kerja dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat disebut sebagai manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Hasibuan (2012:12) menyatakan bahwa komponen-komponen yang ada dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengusaha, karyawan, dan pemimpin atau manajer. Ketiga komponen manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Pengusaha; (2) Karyawan; (3) Pemimpin atau manajer. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi, dimana fungsi-fungsi tersebut terkait antara satu dengan yang lainnya, dan aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Menurut Sunyoto (2015:7), fungsi dan aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia, terdiri dari: (1) Fungsi dari perencanaan; (2) Fungsi pengadaan; (3) Fungsi pengembangan; (4) Fungsi pemeliharaan; (5) Fungsi pengguna.

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2012:170) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Pengertian gaya kepemimpinan menurut Nurohman (2017:8) menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2011:115) adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Sedangkan Ato'illah (2014:3) menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana para manajer berperilaku dan melaksanakan wewenangnya. Tipe gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2011:115) ada 6 tipe, yaitu kepemimpinan otokratis, kepemimpinan diktatoris, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan paternalis, dan kepemimpinan *laissez-faire* (*free-rein*). Instrumen tentang gaya kepemimpinan menurut Sugiyono (2011:117) dikembangkan dari teori kepemimpinan situasional. Pada saat menjelaskan tugas-tugas kelompok maka pemimpin harus bergaya direktif, pada saat menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat anggotanya maka pemimpin harus bergaya suportif, dan untuk merumuskan tujuan kelompok maka pemimpin harus bergaya partisipatif. Indikator gaya kepemimpinan situasional yang digunakan dalam instrumen penelitian menurut Sugiyono (2011:117) antara lain: (1) Sifat; (2) Kebiasaan; (3) Tempramen; (4) Watak; (5) Kepribadian.

Disiplin Kerja

Organisasi hendaknya perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia bersumber dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menurut Handoko (2011:208) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Arianto (2013:4), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan menurut Hasibuan (2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan

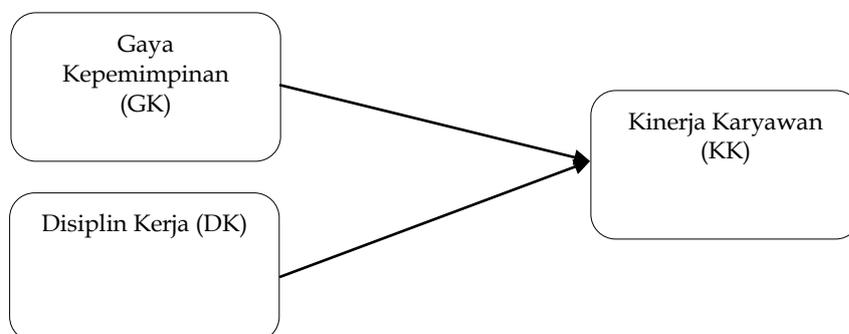
pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan iklim kerja yang kondusif dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Untuk itu pemimpin sangat perlu menegakkan dan memelihara disiplin kerja yang bersifat fleksibel dan dinamis dalam arti mampu bersikap dan berperilaku bijaksana dan konsekuen dalam memberikan sanksi/hukuman pada setiap pelanggaran terhadap peraturan-peraturan organisasi. Handoko (2011:208) ada dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Penjelasan dari kedua disiplin tersebut adalah: (1) Disiplin Preventif; (2) Disiplin korektif Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:193) adalah sebagai berikut: (1) Tujuan dan kemampuan; (2) Teladan pimpinan; (3) Balas jasa; (4) Keadilan; (5) Pengawasan melekat; (6) Sanksi hukuman; (7) Ketegasan; (8) Hubungan kemanusiaan. Anwar (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan ketersediaan karyawan mentaati semua peraturan dan norma-norma yang ada di perusahaan, yang memiliki indikator sebagai berikut: (1) Prosedur Kerja; (2) Peraturan Tertulis; (3) Pemasangan Tanda Larangan; (4) Peringatan; (5) Skorsing; (6) Pemecatan

Kinerja Karyawan

Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Kinerja karyawan menurut Gaol (2014:273) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2014:9) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Abdullah (2014:145) adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi menurut Abdullah (2014:149) adalah sebagai berikut: (1) *Consistency*, tidak berubah baik antar periode waktu maupun antar unit organisasi; (2) *Comparability*, mempunyai daya banding yang layak dan tepat; (3) *Clarity*, sederhana, mudah dimengerti, dan dipahami oleh semua organisasi; (4) *Controllability*, dapat dikendalikan dalam wilayah dan departemen yang ada dalam lingkungan organisasi; (5) *Contingency*, berdasarkan struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian, dan kompleksitas; (6) *Comprehensiveness*, merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial; (7) *Boundedness*, fokus pada faktor-faktor utama yang merupakan perwujudan keberhasilan organisasi; (8) *Relevance*, dalam penerapannya memerlukan indikator yang spesifik sehingga relevan dengan kondisi dan kebutuhan tertentu; (9) *Feasibility*, target-target yang dipergunakan sebagai dasar indikator perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistis. Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan menurut Nawawi (2011:67) adalah sebagai berikut: (1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai; (2) Kualitas hasil kerja yang dicapai; (3) Jangka waktu mencapai kinerja tersebut; (4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja; (5) Kemampuan bekerja sama

Rerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu di atas, maka rerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konsep Penelitian

Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara membina, mengarahkan serta memberi petunjuk guna kelancaran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kartono (2011:93) mengemukakan fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan *supervise*/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Gaya Kepemimpinan untuk suatu perusahaan sangatlah penting karena dapat tertujunya pencapaian yang diinginkan. Thoha (2013:49) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Hertanto (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin harus dapat menyelesaikan dan memutuskan suatu masalah pada perusahaan serta dapat menjadikan tolok ukur bagi keberlanjutan hidup perusahaan sehingga pemimpin dapat memberi contoh yang baik kepada para karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Arianto (2013:4), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik

disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Nurohman (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa disiplin berusaha mencegah pemulaan kerja yang lambat atau terlalu kemalasan, disiplin juga berusaha untuk mengataasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODA PENELITIAN

Jenis dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Sedangkan rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian *field research* yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian *survey* karena peneliti menggunakan *survey* dalam memperoleh data dan keterangan langsung pada obyek penelitian dengan cara penyebaran kuesioner. Pengertian populasi menurut Darmadi (2011:53) adalah semua anggota kelompok manusia, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia yang berjumlah 45 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011:81) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil sampel 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Putra Guna Jaya Mulia yaitu sebanyak 45 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data subjek (*self report data*). Data subjek (*self report data*) merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner

adalah tertutup sehingga responden tinggal melingkari atau memberi tanda silang pada jawaban yang dipilih.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu variabel bebas terdiri dari: (1) Gaya Kepemimpinan (GK); (2) Disiplin Kerja (DK) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2011:117) yaitu: (1) Sifat; (2) Kebiasaan; (3) Tempramen; (4) Watak; (5) Kepribadian. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini berdasarkan pada pendapat Suwondo dan Sutanto (2015:137) yaitu: (1) Prosedur kerja; (2) Peraturan tertulis; (3) Pemasangan tanda larangan; (4) Peringatan; (5) Skorsing; (6) Pemecatan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini berdasarkan teori dari Nawawi (2011:67), yaitu: (1) Kuantitas; (2) Kualitas; (3) Waktu; (4) Kehadiran; (5) Bekerjasama.

Uji Validitas

Santoso (2011: 268) menyatakan bahwa validitas dalam penelitian diartikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Menurut Santoso (2011: 277) Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: (1) Jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid; (2) Jika $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variable tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai *variable independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai *variable dependent* (terikat). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011:192) adalah:

$$KK = a + b_1 GK + b_2 DK + ei$$

Keterangan:

- KK : Variabel terikat Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b_1, b_2 : Koefisien regresi variabel bebas 1 dan 2
- GK : Variabel bebas Gaya Kepemimpinan
- DK : Variabel bebas Disiplin Kerja
- ei : *Error Item*

Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa uji normalitas yang dilakukan bertujuan menguji dalam model regresi terdapat variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan menggunakan plot probabilitas normal yang digunakan untuk menguji normal atau tidaknya penyebaran titik yang berada pada sumbu diagonal dan telah mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan model telah memenuhi asumsi normalitas. Menurut Ghozali (2013:105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* yang digunakan pada penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel penjelas yang terpilih untuk tidak dijelaskan oleh variabel independen lain dalam penelitian ini. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. (Ghozali, 2013:91). Menurut Ghozali (2013:139) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

Uji F (Kelayakan Model)

Uji kelayakan model dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F dengan ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan: (1) Jika nilai signifikansi uji F $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi diterima, artinya model layak; (2) Jika nilai signifikansi uji F > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ditolak, artinya model pengaruh tidak layak.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Ghozali (2013:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel gaya kepemimpinan (GK) dan disiplin kerja (DK) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya kinerja karyawan (KK).

Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai t dengan ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi uji t $\leq 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan; (2) Jika nilai signifikansi uji t > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh signifikan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas pada instrument di lakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak, dan uji tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang di kemukakan oleh pearson dengan persyaratan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:173): Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | R _{Hitung} | r _{tabel} | Ket |
|------------------------|-------------------|---------------------|--------------------|-------|
| Gaya Kepemimpinan (GK) | GK _{1,1} | 0,625 | 0,294 | Valid |
| | GK _{1,2} | 0,760 | 0,294 | Valid |
| | GK _{1,3} | 0,510 | 0,294 | Valid |
| | GK _{1,4} | 0,451 | 0,294 | Valid |
| | GK _{1,5} | 0,399 | 0,294 | Valid |
| Disiplin Kerja (DK) | DK _{1,1} | 0,297 | 0,294 | Valid |
| | DK _{1,2} | 0,785 | 0,294 | Valid |
| | DK _{1,3} | 0,559 | 0,294 | Valid |
| | DK _{1,4} | 0,297 | 0,294 | Valid |
| | DK _{1,5} | 0,785 | 0,294 | Valid |
| | DK _{1,6} | 0,298 | 0,294 | Valid |
| Kinerja Karyawan (KK) | KK _{1,1} | 0,857 | 0,294 | Valid |
| | KK _{1,2} | 0,422 | 0,294 | Valid |
| | KK _{1,3} | 0,849 | 0,294 | Valid |
| | KK _{1,4} | 0,610 | 0,294 | Valid |
| | KK _{1,5} | 0,440 | 0,294 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh item yang berjumlah 16 item, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Hasil uji reliabilitas nilai dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| Keterangan | Cronbach Alpha | Kriteria |
|------------------------|----------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan (GK) | 0,709 | 0,60 |
| Disiplin Kerja (DK) | 0,671 | 0,60 |
| Kinerja Karyawan (KK) | 0,702 | 0,60 |

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variable dalam penelitian ini lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan seluruhnya reliable dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependen* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independen* (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai variabel *independen* yang diketahui (Ghozali, 2016). Hasil dari analisis regresi berganda, yang nampak pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | B | Std. Error | Beta |
|------------|-------|------------|------|
| (Constant) | 2.828 | 2.018 | |
| GK | .376 | .107 | .316 |
| DK | .618 | .085 | .658 |

Sumber : Data Primer diolah, 2020

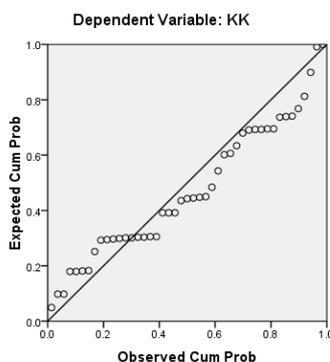
Berdasarkan hasil pada Tabel 4, persamaan regresi yang didapat adalah:
 $KK = 2,828 + 0,376 GK + 0,618 DK$

Berdasarkan pada model persamaan regresi, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:
 (1) Konstanta merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas = 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 2,828 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja = 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan akan sebesar 2,828; (2) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (GK), besarnya nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,376, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsi untuk mengawasi kinerja karyawan, maka hasil yang didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan perusahaan; (3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (DK), besarnya nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,618, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja yang ada pada organisasi, sehingga dapat mencegah permulaan kerja yang lambat atau bermalas-malasan dan mendorong ketaatan dari karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai dengan peran masing-masing karyawan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode pendekatan grafik. Grafik normalitas yang nampak pada Gambar 2.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Grafik Pengujian Normalitas Data
Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Gambar 2, dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum.*

Prob.) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil dari uji multikolinieritas nampak pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

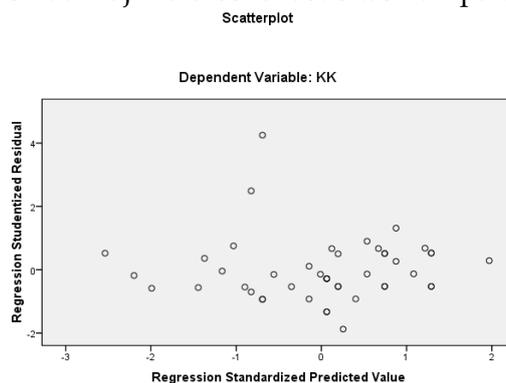
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,640 | 1,563 | Bebas Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | 0,640 | 1,563 | Bebas Multikolinieritas |

Sumber : Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel baik gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dari uji heteroskedastisitas nampak pada Gambar 3.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pada Gambar 3, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil dari uji koefisien determinasi berganda, seperti yang nampak pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .884 ^a | .782 | .772 | .98158 |

a. Predictors: (Constant), DK, GK

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Melihat hasil pada Tabel 6, maka diketahui R square (R^2) sebesar 0,782 atau 78,2% yang menunjukkan kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 21,8% dikontribusi oleh faktor lain diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,884 atau 88,4% yang mengindikasikan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat

Uji F (Kelayakan Model)

Uji Kelayakan Model yaitu untuk menguji apakah model penelitian layak atau tidak untuk dilakukan perhitungan selanjutnya. Uji kelayakan model menggunakan uji F dengan taraf signifikan 5%. Hasil dari Uji F nampak pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 145.444 | 2 | 72.722 | 75.478 | .000 ^a |
| | Residual | 40.467 | 42 | .963 | | |
| | Total | 185.911 | 44 | | | |

a. Predictors: (Constant), DK, GK

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer diolah, 2020

berdasarkan hasil pada Tabel 7, didapat tingkat signifikan uji kelayakan model = 0,000 < 0.05 (*level of signifikan*), yang dapat dikatakan model layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variable *independent* terhadap variable *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan adalah *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil pengujian dari Uji t nampak pada Tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji t

| Variabel | T | Sig | Keterangan |
|-------------------|-------|-------|--------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 3,510 | 0,001 | Hipotesis Diterima |
| Disiplin Kerja | 7,313 | 0,000 | Hipotesis Diterima |

Sumber : Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 8, dapat diperoleh: (1) Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi 0,001 atau nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti gaya kepemimpinan

mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pemimpin harus dapat menyelesaikan dan memutuskan suatu masalah pada perusahaan serta dapat menjadikan tolok ukur bagi keberlanjutan hidup perusahaan sehingga pemimpin dapat memberi contoh yang baik kepada parakaryawan. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sangat penting karena gaya kepemimpinan untuk suatu perusahaan sangatlah penting karena dapat tercapainya tujuan yang di inginkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hertanto (2016), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan seorang pemimpin harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi karyawan supaya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ketujuan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara membina, mengarahkan serta memberi petunjuk guna kelancaran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kartono (2011:93), mengemukakan fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi - motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan - jaringan komunikasi yang baik, memberikan *supervise* / pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja yang ada pada organisasi, sehingga dapat mencegah permulaan kerja yang lambat atau bermalasan dan mendorong ketaatan dari karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai dengan peran masing-masing karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurohman (2017) menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin berusaha mencegah pemulaan kerja yang lambat atau terlalu kemalasan, disiplin juga berusaha untuk mengataasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Arianto (2013:4), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang

sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Putra Guna Jaya Mulia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pemimpin harus dapat menyelesaikan dan memutuskan suatu masalah pada perusahaan serta dapat menjadikan tolok ukur bagi keberlanjutan hidup perusahaan sehingga pemimpin dapat memberi contoh yang baik kepada para karyawan; (2) Disiplin kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini berarti semakin baik penerapan disiplin kerja yang ada pada organisasi, dapat mencegah permulaan kerja yang lambat atau bermalasan dan mendorong ketaatan dari karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai dengan peran masing-masing karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat lebih maksimal.

Adapun keterbatasan penelitian ini, sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independent yaitu, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga hasilnya kurang menyeluruh; (2) Penelitian ini menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan, sehingga hasilnya kurang maksimal. Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Hendaknya manajemen PT Putra Guna Jaya Mulia perlu membina hubungan atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan yang ada dilingkungan kerja dimana perlu ada pemberian motivasi sehubungan dengan program-program perusahaan, karena pada penelitian terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (2) Hendaknya manajemen PT Putra Guna Jaya Mulia dalam kebijakannya untuk mendukung peningkatan disiplin kerja karyawan sehingga mendorong peningkatan kompetensi profesional karyawan, lebih lanjutnya meningkatkan mutu dari setiap karyawannya; (3) Penelitian mendatang hendaknya bisa menambah variabel lain seperti motivasi kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Alma, B. 2012. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Cetakan Kesembilan. Alfabeta. Bandung.
- Arianto, D. A. N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9(2).
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ato'illah, M. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. 4 (1): 1-18 ISSN NO 2088-0944
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hertanto, W. N. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanukm Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo). *Artikel Jurnal*. Universitas PGRI Yogyakarta. Yogyakarta.
- Kartono, K. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara A. A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurohman, D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (PUSDALOPKA) DAOP 6 Yogyakarta. *Artikel Jurnal*. Universitas PGRI Yogyakarta. Yogyakarta.
- Rompas, G. A. C., B. Tewal dan L. Dotulong. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. 6 (4) : 1978-1987
- Santoso, S. 2011. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media. Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika. Bandung.
- Suwondo, D. I., dan E. M. Sutanto. 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 17(2): 135-144.
- Thoha, M. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Raja Grafindo. Jakarta.