

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Selaras Karya Raya Jakarta**

*Herry Suherman*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [dosen01060@unpam.ac.id](mailto:dosen01060@unpam.ac.id)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berdasarkan dengan teori yang telah ada, dan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan analisis korelasi dan regresi. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Selaras Karya Raya yang berjumlah 102 orang dengan metode teknik sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 26,788 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) adalah 3,088. Yang berarti bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Karya Raya. (2) Hasil uji serempak diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,354, yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 35,4% sedangkan sisanya sebesar 64,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (3) Hasil uji antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,195 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 19,5%. (4) Hasil uji antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,347 yang berarti bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 34,7%.

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

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

PT. Selaras Karya Raya merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang design interior dan kontraktor, yang tentunya dalam setiap aktifitas kegiatan usaha untuk menyelesaikan sebuah proyek pekerjaan melibatkan banyak sekali sumber daya manusia di segala bidang dan juga dengan segala latar belakang yang berbeda.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Kemampuan seorang pimpinan mengorganisir karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien menjadi kunci utama keberhasilan PT. Selaras Karya Raya agar target yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Ketidak tepatan seorang pimpinan dalam mengorganisir karyawan berdampak pada keterlambatan waktu penyelesaian

pekerjaan dan juga penggunaan beberapa material yang melebihi dari perencanaan. Hal yang sering kali terjadi pada PT. Selaras Karya Raya karena adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta”**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut;

1. Pimpinan proyek yang sering datang terlambat
2. Sering terjadi kesalahan fahaman dalam pendelegasian pekerjaan
3. Penggunaan material bangunan yang sering tidak terkendali
4. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan dari waktu yang telah di tetapkan
5. Pengulangan pekerjaan yang sama karena tidak sesuai dengan standar kualitas yang telah di tetapkan

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka ada beberapa hal yang perlu dibatasi dalam penelitian ini, yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin dan kinerja karyawan, yaitu ;

1. Yang dimaksud gaya kepemimpinan adalah metode atau cara seorang

pimpinan untuk mengorganisir sumber daya manusia yang di pimpinnya

2. Yang dimaksud disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam melaksanakan dan mentaati ketentuan yang berlaku pada perusahaan
3. Yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu ; apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekaras Karya Raya. Rumusan masalah penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut ;

1. Apakah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Karya Raya
2. Apakah Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Karya Raya
3. Apakah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Karya Raya

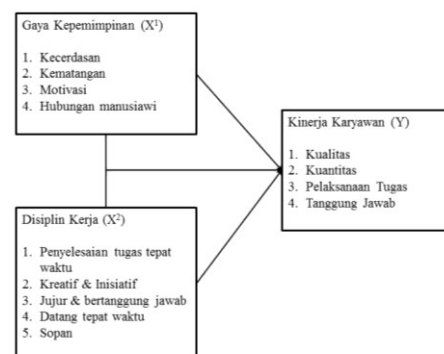
**E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk dapat di analisa, dengan tujuan ;

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Karya Raya
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Karya Raya
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Karya Raya

**F. Kerangka Pemikiran**

Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ;



## G. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ;

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Selaras Karya Raya
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Selaras Karya Raya
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Selaras Karya Raya

## LANDASAN TEORI

### A. Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (dalam Sutrisno 2014), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Likert (*academia.edu*), pemimpin dapat berhasil jika bergaya partisipative management. Gaya inimenetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan, danmendasarkan pada komunikasi. Selain itu semua pihak dalam organisasi bawahan maupun pemimpin menerapkan

hubungan atau tata hubungan yang mendukung (*supportiverelationship*).

### B. Disiplin Kerja

Menurut Moekijat (*psychologymania.com*) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur, disiplin berasal dari kata latin, yaitu *disciplina* yang artinya latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat, disiplin menitikberatkan pada bantuan karyawan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan.”

Menurut Davis (dalam Bustami 2011), disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Singodimedjo (dalam Sutrisno 2014), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

### C. Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012:95) Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:34) mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas pencapaian, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*), dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Tempat Penelitian

Kegiatan penelitian dilaksanakan pada PT. Selaras Karya Raya yang beralamat di Jalan Raya Hankam No. A5, Jatiranggon, Bekasi.

### B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada, dan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Analisis ini akan menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Selaras Karya Raya.

### C. Design Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode pendekatan analisa kuantitatif yang akan didukung dengan analisa dekriptif kuantitatif. Metode kuantitatif dilaksanakan dengan mengkuantitatifkan data yang didapat dari responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disebar.

Berdasarkan design penelitian dimaksud, dilakukan analisa uji hipotesis penelitian melalui teknik analisis statistika yang relevan untuk mencari penjelasan tentang hubungan sebab akibat/timbal balik dan menguji pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

### D. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2011:38), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Untuk itu perlu adanya definisi dari setiap variabel yang bertujuan untuk menjelaskan makna dari setiap variabel yang diteliti.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi ;

1. Menurut Davis (dalam Erlangga 2013), bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memimpin suatu organisasi, adalah ;

- a. Kecerdasan, seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya;
  - b. Kematangan dan keluasan sosial (*Social manutary and breadth*) : seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang dan dewasa, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup luas.;
  - c. Motivasi dalam dan dorongan prestasi (*Inner motivation and achievement drives*) : dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan
  - d. Hubungan manusiawi : pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para anggotanya Menurut Greece, di dalam suatu organisasi, hubungan antara bawahan dengan pimpinan bersifat saling mempengaruhi.
2. Menurut Hasan (dalam Asmawiani 2012) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut ;
- a. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat dengan waktunya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan tengat waktu yang sudah ditentukan oleh pimpinan.
  - b. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan diharapkan bisa bekerjadengan kreatif dan inisiatif yaitu kemampuan untuk menciptakan sesuatuhal.
  - c. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, Jujur dalam bekerja merupakan salah satu kredibilitas seorang karyawan, sehingga karyawan bisa bersikap transparan dan terbuka serta mempunyaisemangat yang tinggi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
  - d. Datang dan pulang tepat waktu, karyawan yang disiplin dalam bekerja akan selalu berusaha untuk datangtepat waktu dan pulang setelah pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya selesai dikerjakan.
  - e. Bertingkah laku sopan, dalam bekerja

seorang karyawan harus menunjukkan sikap sopan bukan hanya kepada pimpinan tetapi juga kepada rekan kerja yang lainnya.

3. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi ;
  - a. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
  - b. Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
  - c. Pelaksanaan tugas, Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
  - d. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### E. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:297) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang dimaksud dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Selaras Karya Raya yang berjumlah 454 orang.

Menurut Sugiyono (2013:118) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi pengambilan sampel harus dilakukan dengan hati-hati, sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

### F. Teknik Penentuan Data

Teknik penentuan data menggunakan formula Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 10% dengan sebagai berikut ;

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^{-2})}$$

Dimana:

- n : Jumlah sampel
- N : Total populasi
- e : error tolerance

$$n = \frac{454}{(1 + 454 \cdot (10\%)^2)}$$

$$n = 101,97$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 102 orang.

## METODE ANALISA DATA

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji instrumen penelitian, analisis deskriptif dan analisa data, yang meliputi ;

### A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:361) bahwa "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut ;

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n.\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n.\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2014: 361)

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antar X dan Y

$n$  = jumlah responden

$x$  = skor item kuesioner

$y$  = total skor item kuesioner

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat seluruh skor Y

### B. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2012:221) reliabilitas adalah "Sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik".

Untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen penelitian menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut;

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansi butir pertanyaan

$\sigma_1^2$  = variansi total

Sedangkan untuk menghitung variansi total digunakan rumus sebagai berikut ;

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

$\sigma_i^2$  = variansi tiap item

$\sigma_t^2$  = variansi tiap item

$X_{11}$  = Jawaban responden untuk setiap butir soal

$\sum Y_t$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$n$  = Jumlah responden

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji statistik non-parametrik uji Kosmogorov-Smirnov (K-S). Dengan ketentuan ;

Jika nilai  $\alpha > 0,05$  maka variabel terdistribusi normal



Jika nilai  $\alpha < 0,05$  maka variabel tidak terdistribusi normal

#### D. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

Jika nilai VIF  $< 10$  atau nilai Tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

Jika nilai VIF  $> 10$  atau nilai Tolerance  $< 0,10$  Maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### E. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### F. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> =Gaya Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> =Disiplin Kerja

- a =Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> =Koefisien Regresi
- e =Term of error

#### G. Uji Parsial (uji t)

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H<sub>0</sub> : b<sub>i</sub> = 0. (artinya gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

H<sub>1</sub> : b<sub>i</sub> ≠ 0. (artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>0</sub> : b<sub>i</sub> = 0. (artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

H<sub>1</sub> : b<sub>i</sub> ≠ 0. (artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Nilai t<sub>hitung</sub> akan dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub>, dimana kriteria kesimpulannya adalah :

H<sub>0</sub> diterima (H<sub>1</sub> ditolak) jika - t<sub>tabel</sub> ≤ t<sub>hitung</sub> ≤ t<sub>tabel</sub> pada α = 5%

$H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**H. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

**I. Uji Serempak (uji F)**

Uji hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2, = 0$ . (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : b_1, b_2, \neq 0$ . (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ , dimana kriteria kesimpulannya adalah :

$H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut ;

|    | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation |
|----|--------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 52,241                         | ,483                             |
| P2 | 53,893                         | ,772                             |
| P3 | 46,419                         | ,864                             |
| P4 | 51,806                         | ,687                             |
| P5 | 53,332                         | ,455                             |
| P6 | 51,885                         | ,422                             |
| P7 | 50,079                         | ,735                             |
| P8 | 52,075                         | ,547                             |
| P9 | 53,348                         | ,414                             |

Terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk masing – masing pertanyaan variabel gaya kepemimpinan tidak lebih kecil dari 0,413. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan telah memenuhi syarat validitas instrumen untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut ;

|    | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation |
|----|--------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 15,929                         | ,433                             |
| P2 | 14,846                         | ,520                             |
| P3 | 14,909                         | ,526                             |
| P4 | 15,241                         | ,550                             |
| P5 | 15,348                         | ,597                             |
| P6 | 14,494                         | ,648                             |
| P7 | 13,632                         | ,519                             |
| P8 | 14,087                         | ,571                             |
| P9 | 15,656                         | ,426                             |

Terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk masing – masing pertanyaan variabel disiplin kerja tidak lebih

kecil dari 0,413. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel disiplin kerja telah memenuhi syarat validitas instrumen untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut ;

|    | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total<br>Correlation |
|----|-----------------------------------|---|
| P1 | 16,403                            | ,681                                    |
| P2 | 18,901                            | ,524                                    |
| P3 | 17,538                            | ,566                                    |
| P4 | 17,451                            | ,618                                    |
| P5 | 16,447                            | ,701                                    |
| P6 | 17,862                            | ,548                                    |
| P7 | 16,514                            | ,418                                    |
| P8 | 17,573                            | ,593                                    |
| P9 | 17,704                            | ,530                                    |

Terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk masing – masing pertanyaan variabel kinerja karyawan tidak lebih kecil dari 0,413. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja karyawan telah memenuhi syarat validitas instrumen untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

### B. Hasil Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ;

| Variabel          | Cronbach's<br>Alpha |
|-------------------|---------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,893               |
| Disiplin Kerja    | 0,823               |
| Kinerja Karyawan  | 0,848               |

Pada tabel terlihat bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* semua variabel adalah lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### C. Hasil Uji Normalitas

Hasil analisis statistik uji normalitas data variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut ;

1. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai Kosmogorov-Smirnov Z sebesar 0,831 dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,107
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Kosmogorov-Smirnov Z sebesar 1,115 dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,251
3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai Kosmogorov-Smirnov Z sebesar 1,075 dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,232

Dari ke tiga variabel tersebut memiliki nilainya jauh lebih besar dari alpha 0,05 pada derajat signifikansi 95%. Sehingga dapat ditegaskan bahwa semua data variabel penelitian terdistribusi secara normal.

### D. Hasil Uji Multikolinieritas

Adapun hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ;

| Model             | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-------------------------|-------|
|                   | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      |                         |       |
| Gaya Kepemimpinan | ,567                    | 1,753 |
| Disiplin Kerja    | ,567                    | 1,753 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

### E. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Adapun hasil uji regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ;

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |
|                   | 1 (Constant)                | 32,695     | 2,951                     |
| Gaya Kepemimpinan | ,425                        | ,086       | ,443                      |
| Disiplin Kerja    | ,388                        | ,099       | ,367                      |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisiensi sebesar 0,425, yang artinya jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,425, sehingga besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,2%.

Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisiensi sebesar 0,388, yang artinya jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja karyawan

( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,388, sehingga besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,8%.

### F. Koefisien Determinasi (R-Square)

Hasil uji regresi linier variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut ;

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,594 <sup>a</sup> | ,354     | ,340              | 3,739                      |

a. Predictors: (Constant), DK, GK

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,354. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 35,4%. Sedangkan sisanya sebesar 64,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji regresi linier variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut ;

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,443 <sup>a</sup> | ,195     | ,188              | 4,146                      |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,195. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar

19,5%. Sedangkan sisanya sebesar 80,5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji regresi linier variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut ;

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,589 <sup>a</sup> | ,347     | ,341              | 3,736                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34,7%. Sedangkan sisanya sebesar 65,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### G. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,755 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,755 > 1,98$ , yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Selaras Karya Raya.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,197 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,197 > 1,98$ , yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Selaras Karya Raya.

### H. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara serempak adalah sebagai berikut ;

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 754,676        | 2   | 377,338     | 26,788 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 1384,118       | 99  | 13,981      |        |                   |
| Total        | 2138,794       | 101 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 26,788 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) maka diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,088$ . Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $26,788 > 3,088$ . Yang berarti bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau secara serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Selaras Karya Raya

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 19,6%
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,7%
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan adalah sebesar 35,5%

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, berikut adalah saran yang dapat dilaksanakan oleh PT. Selaras Karya Raya ;

1. Perlu dibangun komunikasi yang lebih baik antara para pimpinan dengan para bawahannya terutama yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan lapangan.
2. Penerapan sangsi disiplin yang konsisten dan berkesinambungan sangat diperlukan guna menjaga kualitas hasil pekerjaan dan juga membentuk karyawan agar dapat lebih bertanggungjawab.
3. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perlu adanya pendelegasian pekerjaan secara terinci dan juga didukung oleh sumber daya material yang memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan*

*Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan, 2014, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

C. Trihendradi, 2013, *Step By Step IBM SPSS 21: Analisa Data Statistik*, Andi Offset, Yogyakarta

Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen, Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.

Arikunto, Suharsimi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2013.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.