

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

FIKRI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang
Email. amirullahmenulis@gmail.com

RETNO ANDIANI WILLY PERMATASARI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Indosat, Tbk Malang Branch. The analytical method used to test the hypothesis proposed in this study is the method of multiple linear regression. The population in this study were 55 respondents and all of them were determined as research samples. The results of the research prove that partially leadership style factors have a significant influence on employee performance. While simultaneously leadership style and work discipline factors significantly influence employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Proses dalam menerapkan disiplin kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda bisa berbeda pula gaya kepemimpinan yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan dapat lebih semangat bekerja.

Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut terlibat didalamnya.

PT Indosat Tbk, Cabang Malang yang bergerak di bidang telekomunikasi, berupaya dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan terlebih mengetahui tingkat perputaran karyawan yang terjadi setiap tahun. Dalam permasalahan yang ditinjau selama ini, terjadi peningkatan perputaran atau *turnover* karyawan setiap tahun, hal tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan dalam mengganti pegawai dan gangguan pola sosial karyawan yang terjadi didalamnya.

Hasibuan (2011:21) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah “fungsi kooperatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Adanya disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang akan mempengaruhi kinerja.

Pemberian disiplin kerja karyawan diharapkan dapat membantu dalam pencapaian target perusahaan dan karyawan itu sendiri dalam mengembangkan jenjang karir, dan juga memperhatikan pelayanan bagi pelanggan sebagai tujuan perusahaan serta untuk dapat lebih mengenal

karyawan lebih dalam lagi, seperti sikap kerja karyawan, disiplin kerja, komunikasi antar karyawan, tingkat stres karyawan, kepuasan kerja hingga pola kepemimpinan yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga tidak terjadi perputaran/*turnover* karyawan yang tinggi karena perputaran mengganggu kontinuitas organisasi.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan dan karyawan harus dapat bekerjasama secara efektif. Sedangkan untuk mencapai kerja sama yang efektif, perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan kemauan yang kuat dan semangat yang tinggi. Seperti halnya karyawan yang mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang ingin dipenuhi oleh perusahaan, maka sebaliknya perusahaan juga mempunyai keinginan agar karyawan mau melakukan jenis perilaku tersebut. Oleh karena itu, tugas pimpinan untuk mengarahkan karyawan agar mau melakukan pola perilaku tertentu yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Bagian personalia harus mampu memberikan aturan yang adil dan merata kepada semua pihak yang ada di perusahaan. Sehingga rasa keadilan dan kebersamaan dalam perusahaan akan benar-benar diwujudkan dalam melakukan pekerjaan. Jika tidak dapat menjalankan dengan baik bagian manajemen personalianya, dapat berakibat pada terhambatnya operasional perusahaan dan selanjutnya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sutikno (2014:16) menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Sedangkan menurut Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat bawaan yang berhubungan dengan intelegensi, kepribadian dan kemampuan.

Sifat-sifat kepemimpinan efektif dipengaruhi *supervisory ability*, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif.

Anoraga dalam Tika (2014:64) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seseorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti anggota lain.

Pemimpin tim yang baik membantu anggota-anggotanya mencapai tujuan dengan memberikan mereka petunjuk yang jelas, pelatihan yang sesuai, dan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk bekerja. Sering kali terjadi, orang-orang gagal mencapai apa yang mereka rasa dapat mereka lakukan, dan mereka akan menimpakan kesalahan ini kepada orang lain. Pemimpin yang bijak akan ikut berbagi kesalahan, dan akan bekerja sebaik-baiknya untuk memberikan contoh kepada para anggotanya.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja karyawan.

Kedisiplinan menjadi faktor pengikat dan integrasi yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa dengan berpegang teguh pada peraturan, tujuan organisasi dapat tercapai. Pada suatu pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, pegawai dapat dihukum. Tindakan disiplin dapat berupa teguran, skorsing, penurunan pangkat bahkan pemecatan.

Organisasi dalam melangsungkan hidupnya melalui kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, pada umumnya dilakukan secara dini dan keberhasilan organisasi tersebut mutlak tergantung antara lain disiplin kerja yang kuat pada semua lapisan dalam organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Menurut Singodimenjo (dalam Sutrisno, 2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, dan 7) ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Namun, tidak sedikit karyawan yang bekerja melanggar aturan dan tidak disiplin.

Dampak ketidakdisiplinan karyawan di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut. Adapun akibat dari ketidakdisiplinan karyawan di dalam suatu perusahaan dapat berupa, 1) target produksi tidak tercapai, 2) biaya produksi semakin besar, dan 3) tujuan jangka panjang terhambat.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu: 1) haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya, 2) harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka, 3) harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan, dan 4) harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah

kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Beberapa pendapat yang membahas pengukuran kinerja di bawah ini menjadi dasar penentuan variabel kinerja.

Menurut Wibowo (2011:229), menjelaskan bahwa pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja yang telah tercapai sesuai yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Lebih lanjut, Garry Dessler dalam Pasolong (2013:182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa diatas rata-rata.

Menurut Maier dalam As'ad (2011:63) bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria pengukuran antara lain adalah: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dimensi mana yang lebih penting, adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lain.

Selanjutnya, menurut Whittaker (dalam Moehariono, 2012:72) berpendapat pengukuran kinerja merupakan suatu alat untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*). Sedangkan menurut Moehariono (2012:96) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan

telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Standar kinerja pekerjaan (*performance standard*) menentukan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan tersebut dan kriteria terhadap sarana kesuksesan pekerjaan diukur. Standar kinerja pekerjaan membuat eksplisit kuantitas dan/atau kualitas kinerja yang diharapkan dalam tugas-tugas dasar yang ditetapkan sebelumnya dalam deskripsi pekerjaan. Biasanya standar kinerja pekerjaan adalah pernyataan-pernyataan mengenai kinerja yang dianggap dapat diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Sunyoto (2012:199), prestasi kerja karyawan dapat diukur dari: 1) Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan, 2) Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dan diselesaikan dengan baik, 3) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja, dan 4) Sikap merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Penelitian ini termasuk ke dalam tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena dengan penelitian ini dijelaskan hubungan kausal atau sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini obyek dan subyek yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Indosat, Tbk Cabang Malang dengan jumlah karyawan sebanyak 55 orang.

Untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang menggunakan aplikasi SPSS 19.0

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Indosat Cabang Malang. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandard Coefisien		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,409	1,726		2,554	0,014
Gaya kepemimpinan	0,735	0,058	0,867	12,755	0,000
Disiplin kerja	0,058	0,060	0,066	1,975	0,034
R	= 0,872				
R Square	= 0,760				
Adjusted R Square	= 0,751				
F hitung	= 82,514				
F tabel	= 3,180				
Sign. F	= 0,000				
α	= 0,050				

Dari hasil perhitungan di atas dapat disampaikan angka R sebesar 0,872 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja atau variable independennya adalah kuat karena nilainya di atas 0,5 atau diatas 50 %.

Nilai atau angka R *square* atau koefisien determinasinya adalah 0,760 (berasal dari $0,872 \times 0,872$). Namun untuk jumlah variable independen yang lebih dari dua, maka lebih baik digunakan *Adjusted R Square* yaitu 0,751 (selalu lebih kecil dari R *Square*). Hal ini berarti 76 % variasi dari kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variable *independent*. Sedangkan sisanya ($100 \% - 76 \% = 24 \%$) dijelaskan oleh variable lain di luar model.

$$Y = 4,409 + 0,735 X_1 + 0,058 X_2$$

Berdasarkan dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat arah hubungan dari variable gaya kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) yang ditunjukkan oleh tanda koefisien regresinya. kemudian untuk semua variabel mulai dari X_1 , dan X_2 bertanda positif yang menunjukkan bahwa

setiap penambahan atau kenaikan pada masing-masing variable tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dan untuk membuktikan bahwa hipotesis mana yang diterima dalam penelitian ini dengan jalan melakukan analisis uji hipotesis, yaitu :

a. Pengujian Hipotesis Pertama dengan uji t

Pengujian hipotesis yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Apabila $t_{tes} > t_{tabel}$ berarti terdapat hubungan yang signifikan, sebaliknya jika $t_{tes} < t_{tabel}$, berarti tidak ada hubungan yang signifikan. Untuk pengujian terhadap hal ini, maka dapat digunakan uji t sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji t

No	Hipotesis	Nilai	Status
1	hubungan gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	$t = 12,755^*$ $sig t = 0,000$ $t_{tabel} = 1,673$	H1 diterima
2	hubungan disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	$t = 1,975^*$ $sig t = 0,034$ $t_{tabel} = 1,673$	H2 diterima

Berdasarkan data yang termuat dalam tabel 2 terlihat bahwa kolom sig/signifikan bahwa hubungan gaya kepemimpinan (0,000), dan disiplin kerja (0,034) mempunyai angka signifikan di bawah 0,05. Oleh karena itu kedua variable independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang.

b. Pengujian Hipotesis Kedua dengan Uji F

Untuk menunjukkan semua factor yang dimasukkan dalam model pembahasan ini yang mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan digunakan uji F dengan hipotesis sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

No	Hipotesis	Nilai
1	Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak (simultan) dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	$F = 82,514$ $Sig F = 0,000$ $F_{tabel} = 3,180$

Berdasarkan hasil uji F sebagaimana dalam tabel 3 bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($82,514 > 3,180$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara simultan faktor-faktor tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang, sehingga dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak (simultan) dari variabel hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Uji hipotesis ketiga, untuk mengetahui variable yang paling dominan dapat dilihat melalui nilai *standardized coefficients Beta* terbesar pada tabel hasil analisis regresi linier berganda. Dari tabel 3 diketahui bahwa variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang adalah X_1 yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,867. Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis kesatu terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variable paling dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda di atas, maka diketahui bahwa variable-variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) secara parsial maupun secara simultan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang. Kemudian dari kesatu faktor tersebut terbukti bahwa variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang.

Pembahasan dari ketiga variable tersebut yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dengan Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa apabila dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,735 dan nilai signifikansi $t < 0,05$ yaitu sebesar 0,000, maka variable gaya kepemimpinan merupakan suatu variable yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, maka hal ini akan menjadikan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan bahwa apabila diperbaiki tentang gaya kepemimpinan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang.

Sutikno (2014:16) menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Maka dapat disimpulkan pemimpin harus mengarahkan perilaku karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Cara yang bisa dilakukan adalah mengimplementasikannya menggunakan kemampuan pemimpin untuk membaca kondisi lingkungan perusahaan, menetapkan strategi perusahaan, memilih teknologi yang tepat, menetapkan struktur perusahaan yang sesuai, sistem imbalan dan hukum, sistem pengelolaan sumber daya manusia, sistem dan prosedur kerja, dan komunikasi serta motivasi. Menurut penelitian terdahulu oleh M. Khotib Arifai (2017) menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam suatu instansi atau organisasi, maka kinerja pegawai yang ada di tempat tersebut akan meningkat.

2. Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresinya sebesar 0,058 dan nilai signifikansi $t < 0,05$ yaitu sebesar 0,034 yang berarti hubungan disiplin kerja merupakan variable yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

mempunyai makna bahwa semakin baik tingkat disiplin kerjanya, berarti perusahaan tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2014:87), mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Salah satu cara pengaplikasiannya adalah dengan cara pemberian insentif untuk karyawan yang teladan dan pekerjaan yang dihasilkan melebihi target. Menurut penelitian terdahulu oleh Lucky Dotulong (2018) disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya penting karena dengan disiplin penyelesaian kerja dari setiap pegawai akan memenuhi kriteri dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas selesai dikerjakan.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, maka selanjutnya dapat disampaikan tentang kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. Semua variabel-variabel independen yaitu variabel gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang.
2. Variabel-variabel independen yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang.
3. Dari kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya

kepemimpinan. Hal itu terbukti dari variable gaya kepemimpinan memiliki nilai *standardized coefisient beta* paling besar yaitu 0,867.

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari analisis regresi linier berganda terdapat semuanya mempunyai nilai positif. Artinya apabila terjadi kenaikan satu point akan dapat menaikkan kinerja karyawan dapat melakukan perhatian dari pimpinan perusahaan dengan jalan pemberian gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Kemudian untuk nilai terendah dari kedua variable tersebut adalah variabel disiplin kerja, sehingga dalam hal ini perusahaan harus menentukan tentang program disiplin kerja yang baik, agar tidak terjadi penurunan kinerja perusahaan PT. Indosat Cabang Malang tersebut.
2. Bagi pimpinan perusahaan PT. Indosat Cabang Malang sebaiknya lebih perhatian dan konsentrasi terhadap permasalahan gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dengan tujuan untuk menjadikan atau meningkatnya kinerja karyawan perusahaan tersebut.
3. Bagi peneliti berikutnya yang berminat mengembangkan studi ini disarankan untuk menambah variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, dan lebih memperdalam kajian tersebut melalui pengembangan item-item pertanyaan dengan menggunakan sampel dan lokasi yang berbeda untuk lebih menguatkan temuan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Annual Report PT.Indosat Tbk tahun 2018.
- As'ad Moh. 2011. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia Edisi Keempat*. Liberty. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta,
- Cepi Priatna. 2015, *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta
- Dotulong Lucky. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 6, No.4.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Gaspersz Vincent. 2011. *Lean Six Sigma for Manufacturing and Service Industries*. Penerbit Vinchristo Publication. Bogor.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harbani Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Khotib Rivasi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk-Tangerang*. Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1, No.4.
- Malayu Hasibuan, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Malayu Hasibuan, SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu Hasibuan, SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Pabundu Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Retnawati, Heri. 2016. *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian*. Parama Publishing. Yogyakarta.
- Riniwati Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Rivai Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Rajawali Pers. Jakarta.
- Rochmat Acep. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multifinance Palopo*. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol. 1, No.2.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran dan Armanu Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Vol 5, No 4 August 2013. p. 140-153.
- Siagian Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Holistica. Lombok.
- Thoha Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen, edisi pertama*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Bandung.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke enam*, PT Raja Grafindo Persada. Bandung.
- Wibowo . 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wiratama, Nyoman J.A. dan Sintaasih, D.K. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Dipsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 7, No.2.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam organisasi, Edisi Ketujuh*. Penerjemah : Ati Cahayani. PT. Indeks. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. PT. Indeks. Jakarta.