

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMEC DENKA INDONESIA

Dwi Astuti¹, Lily Setyawati Kristiyanti², and Irfan Rizka Akbar³

¹²³Universitas Pamulang

e-mail: ¹dwiastuti6793@gmail.com, ³irfanrizka.unpam@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance Partially and Simultaneously at PT. SMEC Denka Indonesia, this research method uses a quantitative analysis method, which uses 52 respondents. The sampling method used in this research is saturated sampling. The data analysis processing technique uses descriptive analysis, classical assumption test, regression test, correlation test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The data was processed by SPSS version 26. Hypothesis test showed that Leadership Style had no partial effect on employee performance as indicated by $t_{count} -1.786 < t_{table} 1.66940$. Thus H1 is rejected. Meanwhile, Work Discipline has a partial effect on employee performance, which is indicated by $t_{count} 7.761 > t_{table} 1.66940$. Thus H2 is accepted. Simultaneous hypothesis testing shows that Leadership Style and Work Discipline have an effect on Employee Performance with the regression equation $y = 6.662 + (-0.156)x_1 + 0.968x_2$. The correlation coefficient value is 0.746, which means that the independent variable and the dependent variable have a very strong relationship with the coefficient of determination or simultaneous influence of 55.6% while the remaining 44.4% is influenced by other factors. the results of the f statistic test have a probability of $0.000 < 0.05$ or the value of $f_{count} 30,672 > f_{table} 2.75$. Thus H3 is accepted..

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Depemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial dan Simultan pada PT. SMEC Denka Indonesia, metode peneltian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan 52 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh teknik pengolahan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi, uji korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Data diolah dengan SPSS versi 26. Uji hipotesis menunjukkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan thitung $-1.786 < t_{tabel} 1.66940$. Dengan demikian H1 ditolak. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan yang ditandai dengan thitung $7.761 > t_{tabel} 1.66940$. Dengan demikian H2 diterima. Uji hipotesis secara simultan menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $y = 6.662 + (-0.156)x_1 + 0.968x_2$. nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,746 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain. hasil uji statistik f memiliki probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$ atau nilai fhitung $30.672 > f_{tabel} 2.75$. Dengan demikian H3 diterima.

Keywords: Leadership; Work; Employee

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang tangguh diperlukan adanya untuk mengadaptasi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan didalam perusahaan. Peran Sumber Daya Manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahlian secara maksimal. Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mengatur atau mendorong sumber daya manusia yang ada maka diperlukan tindakan manajemen sumber daya manusia demi terciptanya kondisi yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Didalam sebuah manajemen, untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang handal dan memiliki kemampuan dibutuhkan seseorang yang bertanggung jawab untuk memimpin atau mengarahkan suatu organisasi tersebut untuk menjadi sebagai suatu kesatuan dalam organisasi [1].

Pemimpin sangatlah memiliki peran yang sangat penting dalam menegapkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan [2].

Pemimpin yang baik adalah seorang yang mampu membangkitkan semangat kerja

dan menanamkan rasa tanggung jawab serta percaya diri pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh dengan rasa tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan yang efektif dalam kepemimpinannya mampu menumbuhkan kembangkan dan memperdayakan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin perusahaan juga mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan. Unsur manusia lainnya selain pimpinan perusahaan adalah bawahan dalam hal ini karyawan. Karyawan merupakan fungsi sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Semua rencana yang dibuat organisasi hanya akan menjadi rancangan di atas kertas tanpa adanya pelaksanaan tugas oleh karyawan. Berdasarkan pemahaman tentang pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan maka karyawan dituntut untuk mempunyai kualitas dan memiliki kriteria yang diharapkan organisasi [3].

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiono (2018:117) landasan teori diperlukan supaya peneliti mempunyai dasar yang kuat dan kokoh, dan bukan sekedar perbuatan penulisan yang coba-coba (trial and error). Adanya landasan teori menandakan bahwa penelitian itu secara ilmiah untuk mendapatkan suatu data penelitian.

Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep, proposisi yang telah disusun rapih dan sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan.

2.1.1 Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur

proses penyelenggaraan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi tersebut. Pada instansi pemerintah khususnya menyangkut soa; pelayanan publik, diperlukan manajemen yang efektif dan efisien dalam proses penyelenggaraan pelayanan agar tercapai tujuan dari pelayanan itu sendiri yakni keputusan masyarakat. Dalam pengertian manajemen sebagai seni yang berfungsi dalam mewujudkan tujuan yang nyata dengan hasil atau manfaat. Sedangkan manajemen sebagai ilmu yang berfungsi menerangkan fenomena kejadian yang memberikan penjelasan sebenarnya.

Manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu "Manage" yang berarti, mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Sedangkan pengertian manajemen secara etimologis adalah seni melaksanakan dan mengatur. Pengertian manajemen juga dipandang sebagai disiplin ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan organisasi dalam upaya bersama dengan sejumlah prang atau sumber milik organisasi. Dan orang yang melakukan manajemen disebut dengan Manajer.

Menurut Hasibuan (2016:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Rivai (2015:2) pengertian manajemen adalah : "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting

untuk mencapai tujuan". Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya [4].

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu pola atau sistem koordinasi yang dilakukan dalam organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dengan semua kekuatan yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia yang menjadi pendukung utama penuh dalam tercapainya tujuan organisasi, maka Sumber Daya Manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Menurut Hasibuan (2016:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2015:2), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu : "suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga

kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Priansa (2016:21) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”, [5] Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sesuatu pendekatan yang sistematis memakai dan memanfaatkan tenaga kerja manusia sebagai alat mencapai tujuan yang ditentukan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dinilai dari hubungan pimpinan dan bawahan, kemampuan pimpinan dalam menampung aspirasi bawahan, kemampuan pimpinan mendelegasikan wewenangnya, kemampuan pimpinan dalam memberikan bimbingan, arahan dan dorongan serta kemampuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan juga mampu memberikan penghargaan yang baik. Kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk menyesuaikan gaya memimpin dalam menghadapi permintaan dan situasi tertentu [6].

Kepemimpinan secara harafiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi, pimpinan mempunyai tanggung jawab secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pimpinan itu tidak mudah dan tidak setiap orang akan mempunyai

kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya. Menurut Umi Farida dan Sri H (2016:48) Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (Leader). Pemimpin (Leader = Head) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebgaiannya pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Leader adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (personality outhorty). Menurut Fauzi dan Rita (2018:61) Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk memengaruhi dan mengarahkan serta menggerakkan orang lain agar mereka mau berusaha/bekerja untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Tubagus A.D. (2015:326) Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut Muhammad Busro (2018:215) Gaya Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam sebuah organisasi atau

perusahaan, kedisiplinan menjadi sangat penting dimiliki oleh semua karyawan atau karyawannya baik dari tingkat bawah sampai pada tingkat manajemen puncak. Hal dapat dilihat dari karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016:87) bahwa “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”. Menurut Rivai (2015:825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”. Sedangkan menurut Siagian (2015:305) berpendapat “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan” [7].

2.1.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut Sedarmayanti (2015:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [7].

2.2 Pengembangan Hipotesis

Pengertian hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2016:159), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis pada penelitian ini adalah [8]:

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja

- karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia.
- Ha₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia.
- H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia.
- Ha₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia.
- H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara signifikan dan bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia.
- Ha₃ : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara signifikan dan bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:2) pengertian metode penelitian adalah Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkap permasalahan yang diteliti [9].

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menentukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui yaitu **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.**

SMEC Denka Indonesia. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiono, 2017:13).

Data-data yang terkumpul sebagai hasil penelitian ini digunakan metode Deskriptif, Kuantitatif, Analisis dengan pendekatan survey dan Kuesioner. Pendekatan Kuantitatif memusatkan pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai Variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekatnya hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:86) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi. Metode deskriptif digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variabel penelitian secara independen [10].

Menurut Kasiram dalam Sujarweni (2015:39) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian pada PT.SMEC Denka Indonesia Gedung NHB Jl. Melawai Raya No. 14, RT.3/RW.1, Melawai, Kec. Kebayoran Baru, Kota Jakarta selatan 12160.

b. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 9 (sembilan) bulan, 7 (tujuh) bulan pengumpulan data dan 2 (dua) bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah suatu unsur penelitian bagaimana cara mengukur suatu variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan variabel bebas atau independen (X) dan kinerja karyawan merupakan variabel terikat atau dependen (Y). Konsep-konsep yang akan di operasionalkan adalah sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan (X1)

Menurut Muhammad Busro (2018:215) gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.

b. Disiplin kerja (X2)

Menurut Sutrisno (2016:87) bahwa disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan.

c. Kinerja kerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2015:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentasi kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pada PT. SMEC Denka Indonesia sebanyak 52 karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut, sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sampel dan hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Penelitian ini menggunakan semua karyawan di PT. SMEC Denka Indonesia yang berjumlah 52 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini sebagai berikut: Definisi data primer menurut Sugiyono (2016:137) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui wawancara dan observasi dan melalui penyebaran angket kepada responden.

b. Penelitian Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada masing-masing karyawan PT. SMEC Denka Indonesia untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut dapat dikemukakan skornya dengan menggunakan Skala Likert.

c. Observasi

Definisi data sekunder menurut Sugiyono (2016:137) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Oleh karena itu, data ini tergolong penting dalam penulisan ilmiah.

d. Studi kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017:140), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literature-literatur ilmiah. Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengutip buku dan jurnal yang tentunya berkaitan dengan variabel-variabel yang sedang diteliti oleh penulis.

e. Penelitian Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

4. HASIL PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Singkat PT SMEC Denka Indonesia

PT. SMEC Denka Indonesia merupakan sebuah gabungan perusahaan SMEC International yang didirikan pada tahun 1992. Perusahaan ini bergerak dibidang layanan konsultasi teknik untuk proyek infrastruktur utama di seluruh transportasi, air, listrik dan sumber daya sektor di Indonesia.

PT. SMEC Denka Indonesia menyediakan layanan diseluruh hidup proyek, termasuk : Studi perencanaan, studi pra-kelayakan, dan studi kelayakan, desain teknik pengawasan konstruksi, manajemen proyek, peningkatan kapasitas / penguatan kelembagaan, penilaian dampak lingkungan dan sosial (ESIA), dan publik, layanan konsultasi kemitraan swasta. Tim Indonesia terdiri dari manajer proyek, insinyur sipil, structural dan geoteknik, insinyur mekanik dan listrik, ilmuwan lingkungan dan staff pendukung GIS, BIM & CAD.

4.1.2 Visi Dan Misi PT. SMEC Denka Indonesia

a. Visi

Menjadi perusahaanyang unggul, handal dan terpercaya dalam bidang penyedia jasa konsultan proyek infrastruktur di seluruh transportasi sesuai dengan standar nasional dan internasional.

b. Misi

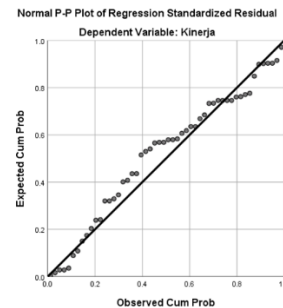
1. Menjadi perusahaan yang selalu tumbuh, berkembang, dan selalu beradaptasi terhadap perubahan dalam industry infrastruktur transportasi.
2. Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kompetensi sumber daya manusia secara berkelanjutan.
3. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik secara berkelanjutan.
4. Memberikan nilai terbaik kepada pemangku kepentingan dan pemegang saham.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 2.6. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkan signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymo.Sing (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal. Hasil pengujian sebagai berikut :



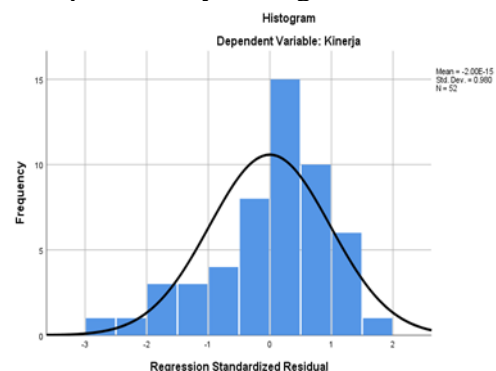
Sumber: Data diolah spss v.26

Gambar 4.2

Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

Pengujian grafik lainnya yaitu menggunakan grafik histogram, adapun hasilnya sebagai berikut :



Sumber: Data diolah SPSS v.26

Gambar 4.3

Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi

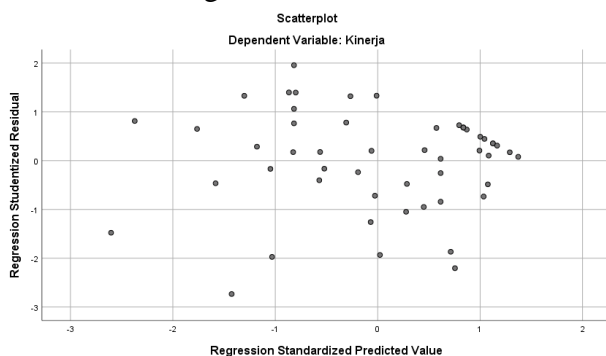
normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variable terkait (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 4.4
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.4, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

c. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara

perial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia. Berdasarkan dengan pengujian maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara persial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. SMEC Denka Indonesia.
Hasil uji persial variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Varibel Y (Kinerja) nilai $t_{hitung} -1.786 < t_{tabel} 1.66940$ Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kpemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara persial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SMEC Denka Indonesia. Hasil uji parsial variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) menunjukkan nilai $t_{hitung} 7.761 > t_{tabel} 1.66940$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Simultan Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 30.672 > F_{tabel} 2.75$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada PT. SMEC Denka Indonesia, uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu :

- a. Pada gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial $Y = 48.470 + - 0.092x_1$, nilai korelasi sebesar 0.100 artinya kedua variabel tingkat hubungan sangat rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.010%. uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} -1.786 < t_{tabel} 1.66940$. dengan demikian H_0 diterima dan H_1 di tolak artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial $Y = 0.938 + 0.947 X_2$, nilai korelasi sebesar 0.726 artinya kedua variabel tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.527%. uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 7.761 > t_{tabel} 1.66940$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 di terima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia
- c. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan $Y = 6.662 + (-0.156)X_1 + 0.968X_2$. nilai koefisien korelasi 0,746 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai

koefisien determinasi 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis signifikan sebesar $F_{hitung} 30.672 > F_{tabel} 2.75$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. SMEC Denka Indonesia

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentunya memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- a. Dalam penyebaran kuesioner penelitian, peneliti tidak dapat terjun dan mengawasi langsung ke responden penelitian, disebabkan karena adanya pandemi covid 19 yang mengakibatkan terbatasnya jumlah karyawan. Dan dikarenakan peneliti kerja maka tidak mudah membagi waktu untuk ke tempat peneliti tersebut.
- b. Mendapat data untuk penelitian terbatas ,dikarenakan data perusahaan tempat penelitian bersifat pribadi.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu : gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan kuesioner yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka penelitian ini mengemukakan beberapa saran dan semoga dapat bermanfaat bagi PT. SMEC Denka Indonesia, adapun saran peneliti sampaikan sebagai berikut :

- a. Dari hasil responden pada variable gaya kepemimpinan yang menjawab dengan sekala terkecil yaitu 4,18% terdapat pada indikator pendelegasian, pernyataan: Pemimpin memberikan intruksi kepada bawahannya dalam pekerjaan dan Pemimpin memberikan *deadline* sesuai dengan kerjaan yang diberikan. Saran setiap perusahaan memberikan *job* sesuai kemampuan karyawannya.
- b. Dari hasil responden pada variabel disiplin kerja menjawab dengan sekala terkecil yaitu 4,38% terdapat pada indikator Penggunaan waktu secara efektif pernyataan : Apakah jam kerja sudah sesuai untuk mengerjakan pekerjaan?, dan dengan adanya waktu luang, bisakah karyawan menggunakannya untuk menjadi lebih kreatif? Saran setiap perusahaan wajib membeikan kesempatan untuk karyawan agar bisa lebih kreatif dan memaksimalkan waktu kerja dalam mengerjakan.
- c. Dari hasil jawaban responden pada variable kinerja dengan sekala terkecil 3,99% terdapat pada indikator pelaksanaan tugas pada pernyataan : Loyalitas dilakukan oleh perusahaan dengan cara memberikan tambahan tugas diluar tugas utama dan karyawan bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan. Saran perusahaan wajib memberikan apresiasi terhadap

karyawan untuk mendapatkan uang lemburan dan isentif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. Yanti And J. Sutresna, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Customer Terbaik Menggunakan Metode Wp," *J. Artif. Intell. Innov. Appl.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 90–95, 2020.
- [2] S. A. W. Di And P. T. Amarta, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Calon Tenaga Kerja Baru Menggunakan Metode Saw Di Pt. Amarta Mustikateknik," Vol. 1, No. 2, Pp. 73–78, 2020.
- [3] A. Sidik, L. Sakuroh, And D. Pratiwi, "Perancangan Sistem Infomasi Filling Di Pt Bca Cabang Mh Thamrin Tangerang," *J. Sisfotek Glob.*, Vol. 7, No. 2, Pp. 81–86, 2017.
- [4] I. B. Mukti, M. Hanipah, M. V. Pratama, R. Aldiansyah, And R. Hidayat, "Implementasi Pembuatan Website Content Management System Menggunakan Wordpress Sebagai Media Penyampaian Informasi," Vol. 1, No. 2, Pp. 90–94, 2022.
- [5] A. B. Nugroho *Et Al.*, "Pelatihan Dan Pengembangan Kreativitas Siswa Dalam Menggunakan Microsoft Office Di Smk Cendikia Bangsa," Vol. 1, No. 2, Pp. 254–258, 2022.
- [6] T. Widiyanto And S. Supriyono, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Probank J. Ekon. Dan Perbank.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 52–59, 2018, Doi: 10.36587/Probank.V3i2.379.
- [7] F. Mulia Z, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cianjur," *Jurnaladhun*, Vol. 6, No. 1, Pp. 7–11, 2016.
- [8] D. Nurpala And Munawaroh, "Perancangan Sistem Aplikasi Bank Soal Pada Ujian Online Berbasis Web (Studi Kasus : Sma Negeri 1 Cibeber)," *J. Artif. Intell. Innov. Appl.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 51–55, 2020.
- [9] U. Rahardja, O. Sholeh, And F.

- Nursetianingsih, “Penggunaan Dashboard Untuk Mengontrol Kinerja Profesionalisme Pegawai Pada Pt . Sinarmas Land Property,” *J. Teknol. Inf. Dan Multimed.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 415–418, 2015.
- [10] D. R. J. Aisyah Rahadi Firmayanti, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Karawang,” *Nusant. J. Ilmu Pengetah. Sos.*, Vol. 9, No. 4, Pp. 1483–1490, 2022.