



Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Muhamad Rizky Audi¹, Aris Ariyanto²

1 Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

2 Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: rizkyaudy212@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 102 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitiannya adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, koefisien korelasi sebesar 0,534 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,341 artinya memiliki hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,567 > 3,09$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika.

Kata kunci: Data; Variabel; Faktor; Pengujian

The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance at PT. Swastika Anugraha Mahardika

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and leadership style on employee performance at PT. Swastika Anugraha Mahardika either partially or simultaneously. The method used is associative quantitative method. The sample used was 102 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The result of the research is that work discipline has a partial significant effect on employee performance. Leadership style partially significant effect on employee performance, the correlation coefficient of 0.534 means that the two variables have a moderate level of relationship. Work discipline and leadership style have a significant effect on employee performance. The value of the correlation coefficient or the level of influence between the independent variable and the dependent variable was obtained at 0.341, which means it has a weak relationship.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

The value of the coefficient of determination or the simultaneous influence of 58.4% while the remaining 41.6% is influenced by other factors. Thus H0 is rejected and H3 is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between work discipline and leadership style on employee performance at PT. Swastika Anugraha Mahardika.

Keywords: Data; Variable; Factor; Test

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah penggerak utama jalannya aktivitas suatu perusahaan. Begitu pula dalam konteks organisasi bisnis ataupun industri, maju mundurnya industri ditentukan oleh keberadaan sumber energi manusianya. Sehingga sumber energi manusia ataupun karyawan dalam suatu industri jadi atensi berarti dalam rangka usaha menggapai keberhasilan industri.

Disiplin kerja adalah alat ukur yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan, maka seluruh kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan serta tidak sesuai dengan harapan (Sagala, 2013). Bila dilihat secara riil, aspek kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam penerapan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meski tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pada PT. Swastika Anugeraha masih banyak ditemukan permasalahan mengenai disiplin kerja karena adanya faktor yang menyebabkan kurangnya disiplin kerja pada perusahaan yaitu masalah kehadiran karyawan, masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir, masih banyak karyawan yg tidak mematuhi K3, dan para karyawan berkelompok yang menjadikan suasana kerja tidak nyaman. Di perusahaan tersebut yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berikut data absensi para karyawan PT. Swastika Anugraha Mahardika.

Tabel 1. Data Absen Karyawan PT. Swastika Anugraha Mahardika 2018-2020

Tahun	jumlah karyawan	Terlambat	%	Alfa	%
2018	80	112	49%	126	55%
2019	91	116	44%	130	49%
2020	102	143	57%	109	46%

Sumber: PT. Swastika Anugraha Mahardika, 2021

Bedasarkan Tabel 1 dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan PT Swastika Anugraha Mahardika pada 3 tahun terakhir masih belum baik. Terdapat 57% persen keterlambatan di tahun 2020 dan Alfa 46%.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan M. S., 2016). Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan juga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat disinyalir menjadi pemicu berkurangnya semangat para karyawan untuk bekerja secara optimal.

Permasalahan yang ditemukan mengenai Gaya Kepemimpinan karena pada PT Swastika Anugraha Mahardika adalah adanya faktor yaitu pemimpin terkadang tidak adil dan berpihak kepada satu pihak, kurangnya Komunikasi dalam menyampaikan tugas sehingga apa yang disampaikan tidak sesuai dengan keinginannya, kurangnya motivasi kepada karyawan, dan kurangnya tanggung jawab untuk menyelesaikan konflik antar karyawan.

Berikut ini dapat dilihat data Pra-Survei Gaya Kepemimpinan PT. Swastika Anugraha Mahardika . Data yang disajikan adalah data Pra-Survei Gaya Kepemimpinan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika Tahun 2021.

Tabel 2. Data Pra-Survei Gaya Kepemimpinan PT Swastika Anugraha Mahardika 2021

No	Indikator	STS	TS	RR	S	SS	TOTAL
1	Mengambil keputusan	10	3	2	2	3	20
2	Memotivasi	12	3	1	2	2	20
3	Komunikasi	9	4	4	1	2	20
4	Mengendalikan bawahan	11	2	2	3	2	20
5	Tanggung jawab	12	5	1	1	1	20
	Jumlah	54	17	10	9	10	100
	Pesentase %	54%	17%	10%	9%	10%	100%

Sumber: Pra Survei PT Swastika Anugraha Mahardika, 2021

Berdasarkan pada tabel 2 yaitu survey awal sebanyak 20 karyawan pada PT Swastika Anugraha Mahardika, bahwa pada pra survei tersebut diketahui responden yang menjawab mengenai gaya kepemimpinan saat ini dengan jawaban kriteria sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 71%, responden dengan jawaban Ragu-Ragu 10%, dan responden dengan jawaban Setuju dan Sangat setuju 19 %. Sehingga bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika pada saat ini masih belum maksimal sesuai dengan indikator yang diinginkan.

Keberhasilan sesuatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Tiap perusahaan hendak senantiasa berupaya buat memperoleh kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang jadi tujuan perusahaan hendak tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara A. A., 2016).

Kinerja karyawan PT Swastika Anugra Mahardika bisa di ukur melalui target serta capaian penjualannya. Berikut ini data penjualan PT Swastika Anugraha Mahardika 2018-2020.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Tabel 3. Data Penjualan PT. Swastika Anugraha Mahardika Tahun 2018-2020

Tahun	Target Peertahun	Penjualan	Capaian	Selisih
2018	150.000.000.000	331.726.586.446	221 %	+121 %
2019	385.000.000.000	325.725.328.655	85 %	-15 %
2020	400.000.000.000	313.109.748.137	78 %	-22 %

Sumber: Data Penjualan PT Swastika Anugraha Mahardika, 2018-2020

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa penjualan PT. Swastika Anugraha Mahardika 2 tahun terakhir tidak mencapai target, bahkan pada penjualan tahun 2020 hanya tercapai 78% dari target penjualan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Edy, 2016). Menurut Hasibuan (2013:193) menyatakan kedisiplinan adalah merupakan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sesuai yang berlaku sikap mental karyawan perlu dibina secara terus menerus karena dengan tumbuh kembangnya sikap mental kedisiplinan akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian output yang maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, adanya tindakan pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada karyawan (Sutrisno E. , 2016). Menurut Rivai (2016:356) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Frekuensi Kehadiran
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat Kewaspadaan
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam bekerja.
- e. Etika Kerja
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan dalam perusahaan diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau membuat seperti apa yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya (Sutikno, 2014). Menurut Sudaryono (2017:172) Gaya Kepemimpinan adalah sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin di dalam suatu perusahaan.

Secara operasional ada lima fungsi pokok Gaya Kepemimpinan menurut Rivai (2015:34) yaitu: Fungsi Intruksi, Fungsi konsultasi, Fungsi partisipasi, Fungsi delegasi, Fungsi pengendalian.

Gaya Kepemimpinan memiliki lima indikator (Kartini, 2014) yaitu:

- a. Mengambil Keputusan
Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Memotivasi
Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota perusahaan mau dan rela untuk menggerakkan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.
- c. Komunikasi
Kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.
- d. Mengendalikan bawahan, pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuatan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan perusahaan.
- e. Tanggung Jawab, seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2017). Menurut 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. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2014).

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Bangun, 2012). Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Untuk menilai kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut (Bangun, 2012):

- a. Jumlah Pekerjaan
Banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu hingga efesiensi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- b. Kualitas Pekerjaan
Menunjukan keterampilan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- c. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d. Kehadiran
Merupakan menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan keryawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemungkinan maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
- e. Kerja Sama, karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diamanatkan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada PT Swastika Anugraha Mahardika adalah Kuantitatif Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:8) Penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Kuantitatif Asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono., 2013).

Populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang akan mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono., 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Swastika Anugraha Mahardika sebanyak 102 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono., 2016), peneliti ini mengambil objek karyawan PT Swastika Anugraha Mahardika. Sampel dalam penelitian ini adalah 102 Orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Sempel Jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, setiap butir pernyataan, dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

dalam penelitian ini dengan 102 responden adalah $df=n-2$ yaitu 0,192 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%).

Tabel 4. Uji Validitas Pernyataan Variabel X1, X2 dan Y

Pern y. (X1)	r hitung	r tabel	Ket.	Pern y. (X2)	r hitung	r tabel	Ket.	Pern y. (Y)	r hitung	r tabel	Ket.
Pern y. 1	0.547	0.192	Valid	Pern y. 1	0.469	0.192	Valid	Pern y. 1	0.413	0.192	Valid
Pern y. 2	0.418	0.192	Valid	Pern y. 2	0.403	0.192	Valid	Pern y. 2	0.399	0.192	Valid
Pern y. 3	0.670	0.192	Valid	Pern y. 3	0.593	0.192	Valid	Pern y. 3	0.432	0.192	Valid
Pern y. 4	0.565	0.192	Valid	Pern y. 4	0.497	0.192	Valid	Pern y. 4	0.466	0.192	Valid
Pern y. 5	0.544	0.192	Valid	Pern y. 5	0.419	0.192	Valid	Pern y. 5	0.566	0.192	Valid
Pern y. 6	0.527	0.192	Valid	Pern y. 6	0.474	0.192	Valid	Pern y. 6	0.574	0.192	Valid
Pern y. 7	0.632	0.192	Valid	Pern y. 7	0.466	0.192	Valid	Pern y. 7	0.513	0.192	Valid
Pern y. 8	0.510	0.192	Valid	Pern y. 8	0.400	0.192	Valid	Pern y. 8	0.439	0.192	Valid
Pern y. 9	0.522	0.192	Valid	Pern y. 9	0.402	0.192	Valid	Pern y. 9	0.531	0.192	Valid
Pern y. 10	0.419	0.192	Valid	Pern y. 10	0.564	0.192	Valid	Pern y. 10	0.596	0.192	Valid

Berdasarkan tabel 4 tersebut diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,192), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 24 dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5. Uji Reabilitas Variable Independent dan Dependen

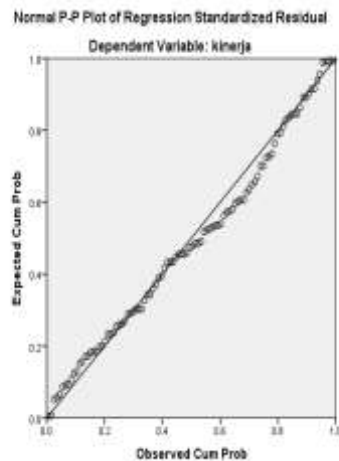
Variabel	Crobach`s Alpha	r hitung	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0.712	0.192	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.594	0.192	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.628	0.192	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,192.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).



Gambar 1. Uji Normalitas Data P-P Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

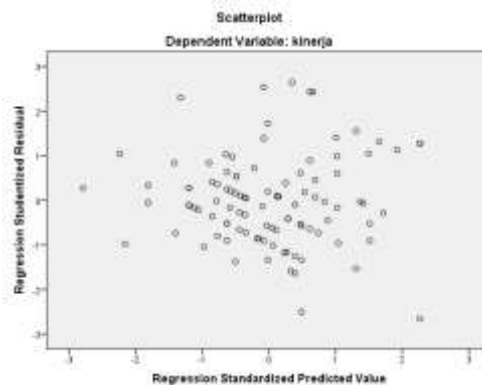
Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0.714	1.400
Gaya Gaya Kepemimpinan (X2)	0.714	1.400

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin kerja sebesar 0,714 dan disiplin kerja sebesar 0,714, di mana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Disiplin kerja sebesar 1.400 serta Gaya Gaya Kepemimpinan sebesar 1,400 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,584 ^a	,341	,327	2.626	2.218
a. Predictors: (Constant), Gaya Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin kerja(X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.218 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.086	3.698		5.972	.000
	Disiplin kerja X1	.460	.083	.485	5.544	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22,086 + 0,460 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 22,086 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 22,086 point.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,460 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya kepemimpinan (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,460 point.

Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.836	3.606		5.500	.000
	Gaya kepemimpinan X2	.530	.084	.534	6.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,836 + 0,530 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 19,836 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,836 point.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,530 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

(X₁), maka setiap perubahan 1unit pada variabel gaya kepemimpinan (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,530 point.

Uji Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel independen yakni Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Keputusan Pembelian.

Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.405	3.954		3.649	0.00
	Disiplin Kerja X1	.382	.096	.384	3.980	.000
	Gaya Kepemimpinan X2	.265	.92	.279	2.893	.005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,405 + 0,382 X_1 + 0,265 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,405 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₁) dan Gaya kepemimpinan (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,405 point.
2. Nilai Disiplin kerja (X₁) 0,382 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya kepemimpinan (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,82 point.
3. Nilai Gaya kepemimpinan (X₂) 0,265 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin kerja (X₁), maka setiap perubahan 1unit pada variabel gaya kepemimpinan (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,265 point.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel Disiplin kerja (X₁) dan Gaya kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 24, sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.235	.227	2.814
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja X_1				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,485 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh factor lain.

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.278	2.721
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan X_2				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,534 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.327	2.626
a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan X_2 , Disiplin kerja X_1				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasisebesar 0,584 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis- Signifikasi Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis variabel Disiplin kerja (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.086	3.689		5.972
	Disiplin Kerja X1	.460	.083	.485	5.544
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y					

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,544 > 1,660)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika.

Tabel 15. Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.836	3.606		5.500
	Disiplin kerja X2	.530	.084	.534	6.311
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y					

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,331 > 1,660)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika.

Uji Hipotesis- Signifikansi Uji F (Simultan)

Untuk pengujian pengaruh variable Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika. dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Tabel 16. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin kerja(X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.652	2	176.326	25.567	.000 ^b
	Residual	682.760	99	6.897		
	Total	1035.412	101			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y						
b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan X2, Disiplin Kerja X1						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,567 > 3,09)$, hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap PT. Swastika Anugraha Mahardika.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,086 + 0,460 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,485 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,485 atau sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,544 > 1,660)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,836 + 0,530 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,534 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,534 atau sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,311 > 1,660)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Swastika Anugraha Mahardika.

3. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,405 + 0,382 X_1 + 0,265 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,341 artinya memiliki memiliki hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simutan sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,567 > 3,09)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

simultan antara Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika.

Simpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swastika Anugraha Mahardika.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swastika Anugraha Mahardika.
3. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Swastika Anugraha Mahardika.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartini, K. d. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya:.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sagala, R. D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, B. A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swastika Anugraha Mahardika

Yuniarsih, S. d. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung: Alfabeta.