



## DETERMINAN PENINGKATAN DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KEMAJUAN BISNIS ORGANISASI PADA PT. ALAM LESTARI PERSADA

Ahmad Sanjaya Putra<sup>1</sup>

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Corresponding Author : Ahmad Sanjaya Putra

**Abstract:** This research was conducted at PT Alam Lestari Persada Deli Serdang. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and leadership style on employee performance, either partially or simultaneously. The sample in this research is all the members of a population of 131 people by using saturated sampling technique or the census. The method used in this research is descriptive quantitative with multiple linear regression analysis. The results of the research that has been conducted shows the results uji work discipline variables with  $t(12,758) > t \text{ table}(1,978)$ , the variable of leadership style with  $t(8,192) > t \text{ table}(1,978)$  concluded that the variable work discipline and leadership style has a significant positive effect partially on the performance. The results of the F test shows the value of F count  $(275,314) > F \text{ table}(3,07 \text{ n} / \text{ a})$  concluded that the variable work discipline and leadership style has a significant positive effect simultaneously on employee performance. Furthermore, the results of the test of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ) of 0,811 this shows the variables studied (work discipline and leadership style) to give effect to the performance of 81,1% and the rest of 18,9% is influenced by other variables that are not used in this study.

**Keywords:** The Discipline of Work, Leadership Style and Performance

**Abstrak:** Penelitian ini dilaksanakan pada PT Alam Lestari Persada Deli Serdang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yang berjumlah 131 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan hasil uji variabel disiplin kerja dengan  $t \text{ hitung}(12,758) > t \text{ tabel}(1,978)$ , variabel gaya kepemimpinan dengan  $t \text{ hitung}(8,192) > t \text{ tabel}(1,978)$  disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung  $(275,314) > \text{ dari } F \text{ tabel}(3,07)$  disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,811 ini menunjukkan variabel yang diteliti (disiplin kerja dan gaya kepemimpinan) memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 81,1% dan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

### A. PENDAHULUAN

Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka di dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi, karena manusia adalah sumber daya yang melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga di dalam perusahaan, karyawan

merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan dan operasional perusahaan, oleh sebab itu karyawan harus mendapat perhatian yang lebih serius dari pemimpin yang akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Dimana disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gorden dalam (Nawawi, 2010:63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan eksternal yaitu kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budayadan agama masyarakat kompetitor. Lingkungan internal yaitu visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, teman sekerja. (Wirawan, 2009:7)

Bagi suatu organisasi, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.(Widyatmini dan Hakim, 2010:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian,pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada dasarnya lingkungan internal lebih banyak mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan dari pada yang bersifat eksternal. Kepemimpinan yang efektif dalam melaksanakan pengawasan kepada karyawan akan berdampak terhadap efektifitas waktu penyelesaian tugas yang dibebankan. Selain itu peran pimpinan dalam meningkatkan hasil kerja dengan memberikan motivasi kepada karyawan seperti memberikan dorongan semangat dalam bekerja. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama.

## **B. METODE PENELITIAN**

Dalam Penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT.Alam Lestari Persada Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal Februari 2021 sampai dengan bulan April 2021. Adapun jenis dan sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Data primer dan sekunder, Menurut Sugiyono (2014:402) data primer adalah data yang

diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Alam Lestari Persada. Data sekunder, Menurut Sugiyono (2014:402) data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel, Populasi (Sugiyono, 2014:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan pada PT. Alam Lestari Persada Deli Serdang sebanyak 131 karyawan. Sampel (Sugiyono, 2014:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2014:68) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 131 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah (Sugiyono, 2014:145) menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Wawancara, Metode ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara berupa Tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan pegawai yang ada hubungannya dengan penulisan yang diajukan kepada perusahaan, guna mendapatkan data untuk kelanjutan penulisan. Observasi, Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Yaitu mengumpulkan data yang dilakukan meninjau langsung ke objek penelitian.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Alam Lestari Persada**

Hasil perhitungan juga menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien thitung ( $12,758 > t$  tabel ( $1,978$ ) dan signifikan ( $0,000 < \alpha$  ( $0,05$ )) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai rata-rata 3,56 yang berarti baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Peraturan ketepatan jam masuk kerja harus efektif bagi karyawan”. Kondisi ini menyatakan bahwa Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja itu baik dikarenakan adanya benturan atau masalah karyawan terhadap jam masuk kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan harus lebih meningkatkan disiplin dalam manajemen waktu. Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan “Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya”. kondisi ini menyatakan bahwa karyawan tersebut kurang berusaha dengan baik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Tanpa

dukungan disiplin karuawan yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Alam Lestari Persada**

Hasil perhitungan juga menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien nilai  $t$  hitung  $(8,192) > t$  tabel  $(1,978)$  dan signifikan  $(0,000) < \alpha (0,05)$  yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian untuk hipotesis kedua menemukan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai koefisien Jadi semakin baik kepemimpinan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian tedahulu yang dilakukan oleh Suharto (2005) dimana disebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signiflkan antara budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Juga penelitian yang dilakukan oleh, Mashuri (2007) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signiflkan antara motivasi kerja, peranan kepemimpinan dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil Penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Lestasi Persada Deli Serdang Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung  $(12,758) > t$  tabel  $(1,978)$  dan signifikan  $(0,000) < \alpha (0,05)$  yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Lestasi Persada Deli Serdang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $(8,192) > t$  tabel  $(1,978)$  dan signifikan  $(0,000) < \alpha (0,05)$  yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Lestasi Persada Deli Serdang. Hal ini dibuktikan dengan  $F$  hitung  $(275,314) > F$  tabel  $(3,07)$  dengan signifikan  $(0,000) < \alpha (0,05)$  yang menunjukkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai  $R$  Square sebesar 0,811 atau 81,1% berarti variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 81,1% sementara sisanya 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini diantaranya, kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan lingkungan kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Al-qur'an dan terjemahannya. Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan.
- Frastuti, Melia dan Saleh Sitompul. 2020. Reformasi Sistem Administrasi Pemerintahan, Penakhlukkan Di Darat Dan Dilautan Pada Era Bani Umayyah. Shar-E: Jurnal Kajian Ekonomi Hukum Syariah. Vol. 6 No. 2 Juli 2020, Hal. 119-127.
- Ghalih. 2013. Disiplin kerja Pegawai. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada. Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- [http://eprints.uny.ac.id/19093/1/GalihAryoNimpuno\\_11408141017.pdf](http://eprints.uny.ac.id/19093/1/GalihAryoNimpuno_11408141017.pdf)<http://repository.upy.ac.id/1397/1/artikel%2520Jurnal.pdf>
- <http://repository.unib.ac.id/8269/1/I,II,III,I1-14-fen-FE.pdf>[http://eprints.uny.ac.id/52231/1/OkkyCamillaBianca\\_11408144065.pdf](http://eprints.uny.ac.id/52231/1/OkkyCamillaBianca_11408144065.pdf)[http://repository.uny.ac.id/28529/1/MuhammadTaufiekRioSanjaya\\_11408141044.pdf](http://repository.uny.ac.id/28529/1/MuhammadTaufiekRioSanjaya_11408141044.pdf)<http://repository.unib.ac.id/8320/2/I,II,III,I-14-riz-FE.pdf>
- [http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel2017/f9922fe4a11640a03b4c6a32724e5d62.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel2017/f9922fe4a11640a03b4c6a32724e5d62.pdf)
- Ichsan, R. N., Suparmin, S., Yusuf, M., Ismal, R., & Sitompul, S. (2021). Determinant of Sharia Bank's Financial Performance during the Covid-19 Pandemic. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 298-309.
- Liahmad, Kartika Rusnidita, Yuni Putri Utami, Saleh Sitompul. 2021. Financial Factors and Non-Financial to Financial Distress Insurance Companies That Listed in Indonesia Stock Exchange. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1305-1312.
- Malayu S. P Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A.P. 2011. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, M. 2009. Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. 2010. Manajemen Personal dan SDM. Jakarta: Graha.
- Nurhudawi, Saleh Sitompul. 2020. Analisis Return Saham Pada Perusahaan Pertambangan Batubara Di Bursa Efek Indonesia. *Shar-E: Jurnal Kajian Ekonomi Hukum Syariah*. Vol. 6 No. 2 Juli 2020, Hal. 108-116.
- Pandi Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Zanafa Publishing Pekanbaru. Nusa Media Yogyakarta.
- Priyatno, D. 2010. Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: Media Kom.
- Rahayu, S. et al. (2020). Effect Of Work To Family Conflict And Work Stress On Organizational Commitments With Work Satisfaction As Intervening Variables. *International Journal For Innovative Research In Multidisciplinary Field*. Vol. 6, Issue 7, July – 2020: 10-17.
- Permono, Iswardono S dan Darmawan. 2010. “*Analisis Efisiensi Industri Perbankan di Indonesia (Studi kasus Bank-Bank Devisa di Indonesia Tahun 1991-1996)*”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sitompul, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 93-105.
- Sitompul, S. (2021). Pengaruh Pengetahuan Label Halal Dan Kesadaran Merek Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Melalui Rekomendasi Kelompok Sebagai Variabel Moderating. *Shar-E: Jurnal Kajian Ekonomi Hukum Syariah*, Vol. 7 No. 1 (2021).
- Sitompul, S. 2018. Pengaruh ukuran perusahaan, kebijakan pendanaan, Risk based capital (RBC), pertumbuhan premi netto dan laba perusahaan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan Asuransi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Universitas Sumatera Utara.

- Sitompul, Saleh dan Nasution, Siti Khadijah. 2019. The Effect of Car, BOPO, NPF, and FDR on Profitability of Sharia Commercial Banks in Indonesia. E-ISSN: 2615-3076. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences. Vol. 2. No. 3.
- Sitompul, Saleh dan Siti Khadijah. 2020. Analysis Net Profit, Dividend, Debt, Cash Flow, and Capital Net Working That Influence Investment Decisions on Manufacturing Companies. International Journal of Research and Review. Vol.7; Issue: 3; March 2020.
- Sitompul, Saleh. et al. (2021). Pengenalan Dasar-Dasar Investasi Pada Guru-Guru Madrasah Al-Quba. E-Amal Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 1, Issue 3, September – 2021: 343-348.
- Sitompul, Saleh. et al. (2021). The Influence Of Exchange Rate, Inflation, For The Results Of The Development Assets Of Islamic Banks. Vol. 4, Issue 3, March – 2021: 138-148.
- Sugiyono.2008.Metode Penelitian Bisnis.Bandung:Alfabeta.
- Sunyoto,D.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:CAPS.
- Sutrisno,E.2009.Manajemen sumber Daya Manusia Cetakan ke 3.Jakarta:Prenada Media Group.
- Wursanto. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama.