

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tuuk Maju Bersama Kota Palopo

Usman^{1✉}, Saharuddin², Muammar Khadapi³

^{1,2,3} Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kota Palopo

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja dalam Hubungan Kerja Intern. Dimana sampel yang ditunjuk sebagai respon berjumlah sekitar 50 siswa. Teknik pengumpulan informasi yang digunakan adalah mengirimkan kuesioner kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah regressive berganda lining. Ketika hasil investigasi telah menguntungkan dan menandakan sehubungan dengan reaktivitas pasien. Fakta ini terungkap dalam Uji T sebagai "nilai prob. Gaya kepemimpinan lebih sederhana dari 5%" Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterima karyawan sangat bermanfaat bagi pekerjaannya. Ketika hasil penyelidikan disiplin di tempat kerja memiliki arti yang menguntungkan bagi pekerjaan siswa. Kajian UJIT menyimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan soal lebih rendah dari tingkat alpha 5%. Akibatnya, jelaslah bahwa disiplin di tempat kerja itu dikucilkan.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan; disiplin kerja; Kinerja Karyawan.*

Copyright (c) 2023 Usman

✉ Corresponding author :

Email Address : usman@student.umpalopo.ac.id

PENDAHULUAN

setiap perusahaan yang dipercaya bercita-cita untuk mengalami pertumbuhan yang cepat di tahun-tahun mendatang dalam industri di mana perusahaan tersebut bergerak, serta untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerjanya. Karena itu, komponen manusia dari total komponen tenaga kerja harian sangat penting untuk operasi bisnis.

Karena tanggung jawab utama setiap karyawan adalah untuk mendukung tujuan organisasi untuk kesuksesan finansial dan kualitas hidup, pentingnya sumber daya manusia dalam bisnis tertentu tidak dapat dilebih-lebihkan. Kegagalan atau kegagalan dalam bisnis untuk melanjutkan bisnis Individu sendiri adalah tempat berkumpulnya setiap orang untuk membicarakan masalah bisnis. Dengan kata lain, kualitas perusahaan dan daya saing sumber daya manusianya sangat tinggi bahkan mungkin sudah memprihatinkan. Kemampuan bisnis atau organisasi untuk mencapai tujuannya lebih bergantung pada konflik internal daripada infrastruktur, fasilitas, atau sumber daya lainnya. informasi penting, aset yang harus dipasang, dan harga yang bersedia dibayar manajemen Simamora (Sedarmayanti, 2014).

Terdapat faktor-faktor penting yang terkait dengan sumber daya manusia yang sangat penting untuk pertumbuhan bisnis, seperti kinerja kerjawan, disiplin kerjawan,

dan gaya kepemimpinan. Dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan akan berkembang jika standar moral, disiplin, dan kepemimpinan karyawannya tinggi. Namun, jika standar ini rendah, perusahaan akan kesulitan untuk tumbuh. Ketika sebuah perusahaan tidak dapat mentransfer sumber daya manusia, situasi inilah yang sering kita temui di dalamnya.

Dalam waktu singkat, sebuah bisnis hanya akan memprioritaskan pekerjaan yang bermanfaat daripada menempatkannya pada variabel seperti etos dan budaya kepemimpinan yang tidak akan menghasilkan uang. Namun, penting untuk dipahami bahwa tindakan ini diperlukan untuk meningkatkan moral karyawan di tempat kerja. Kinerja bekerja adalah agar perusahaan dapat maju dan bersaing di pasar. Salah satu faktor tertentu yang sangat penting adalah sifat karyawan (Utamy et al., 2020). Input atau hasil dari setiap proses adalah kinerja tenaga kerja. Setiap bisnis membutuhkan persyaratan tertentu untuk memiliki modal manusia yang sangat efektif. Kemampuan untuk membantu karyawan menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki tujuan perusahaan diperlukan untuk menciptakan kinerja karyawan yang unggul, yang akan berkontribusi pada pertumbuhan organisasi (Ma'ruf & Chair), Berikut adalah beberapa aspek penting dari pekerjaan karyawan: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Pekerjaan yang dilakukan Karyawan sejalan dengan budaya kepemimpinan khusus pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin menjadi sangat penting karena perusahaan harus menggunakan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten dengan skenario kerja saat ini untuk mencapai tujuan (Sihaloho & Siregar, 2019) Memanfaatkan pendekatan akan meningkatkan produktivitas pekerja.

Detail tentang teks khusus ini disediakan. Teks ringkasan perlu digunakan untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang status kepemimpinan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebagai hasil dari memiliki bos yang baik akan meningkatkan produktivitas mereka, mereka akan bekerja secara efisien dan sehat. (Eka & Wibowo, 2021).

Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan seseorang ketika berusaha mengungguli perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan baik jika tujuan bisnis telah dikomunikasikan dan basisnya telah diisi dengan barang dagangan. Contoh tekanan teman sebaya yang baik akan memberikan motivasi bagi peserta pelatihan untuk berlatih mempertahankan diri. (Djunaedi & Gunawan, 2018)

Disiplin di tempat kerja merupakan alat untuk memantau dan bertindak sesuai dengan hukum yang berlaku, baik yang sudah jelas maupun belum. (Fauzi & Wakhidah, 2020). Ketika ketidaksepakatan muncul mengenai tugas yang diberikan dan wewenang, sanksi akan digunakan. Kedisiplinan kerja sangat penting dalam bisnis apapun karena dengan disiplin yang baik, suatu bisnis dapat menjalankan program-program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan rajin yang mematuhi semua kebijakan dan prosedur perusahaan akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas mereka saat bekerja, sehingga bisnis dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Arif et al., 2020).

Disiplin kerja di PT. Peraturan Tuuk Maju Bersama yang paling menonjol adalah yang dijalankan, seperti ketika seorang karyawan yang tertinggal mulai bekerja tanpa memberikan instruksi yang jelas. Ketertinggalan ini dinilai agak kurang

menguntungkan dibandingkan regulasi yang bersangkutan. Karena itu, salah seorang Karayawan yang sedikit ragu untuk mulai bekerja di awal shift. akan dikenakan sanksi berupa pemotongan sekian persen dari karyawan tersebut. akan diberikan SP (Surat Peringatan) satu dan apabila tidak mengindahkan peringatan tersebut degan masih tidak mematuhi Dengan demikian, aturan dan peraturan yang diterapkan dalam perusahaan yang bersangkutan berfungsi sebagai semacam insentif atau pedoman bagi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

METODOLOGI

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan analisis. Sampel dalam penelitian ini mengacu pada 50 orang PT. organisasi Tuuk Maju Bersama.

Data yang digunakan dalam penelitian ini oleh peneliti adalah data tingkat kedua. Data dalam kuesioner penelitian berisi data kuantitatif, dan teknik pengumpulan datanya adalah dengan meminta tanggapan dari responden. Peneliti menggunakan Uji statistik F, Uji statistik-t, dan koefisien determinan Uji untuk menghitung hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi desk-based statistic analysis dan uji regresi analitik dengan garis berganda.

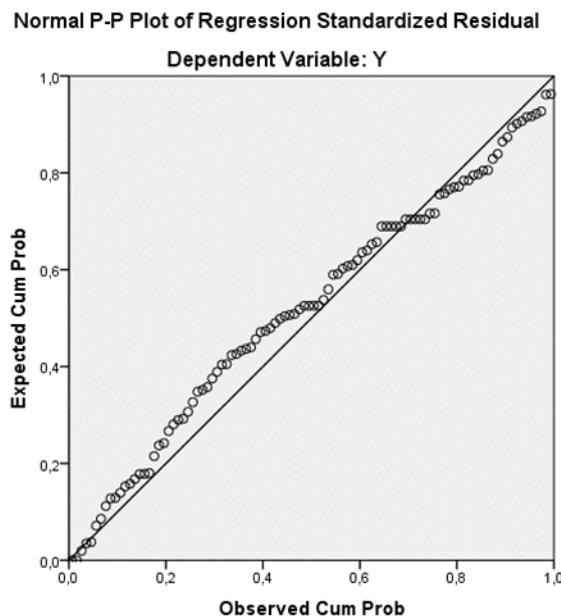
HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah prosedur yang dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah data yang diberikan terdistribusi secara normal atau tidak pada sekumpulan data atau variabel yang diberikan.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: hasil pengolahan data 2022

Pada gambar di atas terlihat bahwa beberapa data akan normal ketika garis diagonal diaktifkan (normal P-plot).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana dua variabel independen X berkorelasi secara konsisten satu sama lain. Tabel 1.

Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Correlations | | | |
|--------------------------|--------------|------|-----------|-------|
| | Partia 1 | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | | | |
| Gaya kepemimpin an | .543 | .428 | .494 | 2.024 |
| Disiplin kerja | .190 | .128 | .494 | 2.024 |

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Penjelasan:

Uji Multikolinearitas: Hasilnya tidak ada gejala multikolinearitas jika nilai tolerance >0.10 dan VIF 10. Terlihat dari nilai tolerance di atas sebesar 0.494 dan nilai VIF sebesar 2.024, hasilnya tidak terdapat kesalahan multikolinearitas. Uji Autokorelasi.

Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi

| Model | Change Statistics | | |
|-------|-------------------|---------------|---------------|
| | df2 | Sig. F Change | Durbin Watson |
| 1 | 97 | .000 | 2,588 |

Sumber: hasil pengolahan data 2022

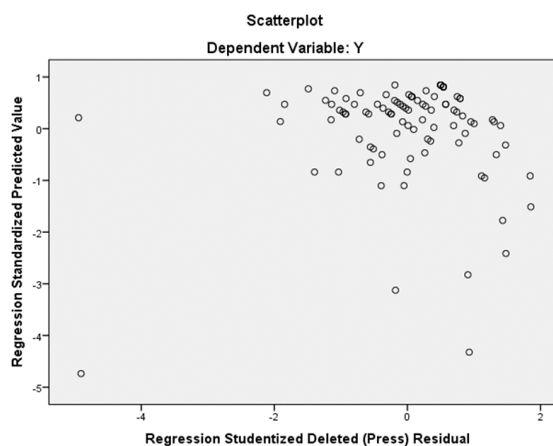
Ketentuan :

1. angka Durbin Watson dibawah 2, hal ini menunjukkan adanya autokorelasi positif.
2. Jika sudut Durbin Watson antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika angka Durbin Watson diatas +2 berarti terjadi autokorelasi negatif.

Tidak ada korelasi otomatis, seperti yang ditunjukkan oleh angka 2,588 pada persamaan Durbin Watson di atas, yang menunjukkan bahwa sudut terletak antara -2 dan +2.

Heterokodesitas Uji

Dalam model regresi linier, pertanyaan apakah ada variasi ketidaksamaan dari residual dijawab dengan uji heterokodesitas. Gambar 3. Hasil Uji Heterokodesitas



Sumber: hasil pengolahan data 2022

Jika asumsi heterokodesitas salah, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat analisis. Pada gambar di atas, heterokodesitas ditunjukkan ketika sumbu Y lebih banyak daripada sumbu X di titik 0. Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan analisis yang berguna untuk melihat bagaimana hubungan antara etika bisnis dan disiplin kerja mempengaruhi pekerjaan bergaji. Analisis ini diperlukan untuk mencari regresi dengan varian terbatas, yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, yang disusun dengan menggunakan program SPSS. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis regresi pada etika dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 13.922 | 2.005 | | 6.944 | .000 |
| | Gaya kepemimpinan | .493 | .078 | .609 | 6.362 | .000 |
| | Disiplin kerja | .122 | .064 | .182 | 1.903 | .060 |

Sumber: hasil pengolahan data 2022

$$Y = 13.922 + 0.493X_1 + 0.122X_2 + e$$

1. Nilai konstanta/alpha = 13.922

Nilai di atas merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 13.922 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable Gaya kepemimpinan dan *Disiplin kerja* tidak berubah.

2. Nilai koefisien X1 = 0.493

Nilai 0.493 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable Gaya kepemimpinan yang mengakibatkan variabel kinerja karyawan bertambah pula.

3. Nilai koefisien X2 = 0.122

Nilai 0.122 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable Disiplin kerja yang mengakibatkan variabel kinerja karyawan bertambah pula.

Uji t (Parsial)

untuk dapat mengetahui apakah terdapat bias struktur tata kelola dan etika kerja terhadap kondisi ketenagakerjaan karyawan di PT. Tuuk Maju Bersama, dimungkinkan untuk menggunakan rumus berikut untuk mencapai tingkat akurasi 95% :

Tabel 4. Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 13,922 | 2,005 | | 6,944 | ,000 |

| | | | | | |
|-------------------|------|------|------|-------|------|
| Gaya kepemimpinan | ,493 | ,078 | ,609 | 6,362 | ,000 |
| Disiplin kerja | ,122 | ,064 | ,182 | 1,903 | ,060 |

Sumber: hasil pengolahan data 2022

1. Dapat disimpulkan dari fakta bahwa Sig. nilai untuk "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" kurang lebih 0,000 sampai 0,05 bahwa ada "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerja Karyawan" di H1.
2. Diketahui ambang batas yang menandakan perbedaan antara pengaruh disiplin terhadap produktivitas pekerja adalah sebesar $0,060 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa H1 positif dan menandakan perbedaan, pengaruh disiplin terhadap kemampuan kinerja pekerja pekerjaan mereka tidak signifikan.

Uji F (simultan)

Tabel 5. Hasil uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1069,541 | 2 | 534,770 | 62,036 | .000 ^b |
| | Residual | 836,169 | 97 | 8,620 | | |
| | Total | 1905,710 | 99 | | | |

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Untuk variabel Uji F Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja nilai Uji F hitung $62,036 >$ Uji tabel 3,09 dengan taraf signifikan sekitar 0,000 sampai 0,05. Kita dapat menyimpulkan bahwa ada bukti paralel adanya variabel independen (Gaya kepemimpinan dan disiplin profesional) versus variabel dependen (kinerja karyawan). Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 6. Hasil uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df 1 |
| 1 | .749 ^a | .561 | .552 | 2.93604 | .561 | 62,036 | 2 |

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,561 atau 56.1%. jadi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 56.1% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 43,9%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja kandidat atau dengan kata lain H2 keliru. Hasil ini konsisten dengan hasil sebelumnya. (Eka & Wibowo, 2021) Dalam studi terbaru yang menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam kepemimpinan memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh disiplin kerja terhadap ketenagakerjaan mahasiswa adalah positif dan tidak signifikan. Hasil ini konsisten dengan hasil sebelumnya. (Fauzi & Wakhidah, 2020) adanya pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Harus ada umpan balik yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terungkap dalam Uji T bahwa probabilitas reward lebih tinggi dari alpha 5%. Dengan pemikiran ini, jelaslah bahwa cara seorang karyawan menerima kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugasnya.
2. Disiplin positif di tempat kerja tidak berdampak nyata pada status pekerjaan karyawan. Hal ini terungkap dalam Uji T bahwa tingkat keparahan hukuman masalah lebih besar dari ambang batas 5%. Demikian menunjukkan bahwa perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dimanapun disiplin kerja yang diterapkan.

Referensi :

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3).
- Eka, P. D., & Wibowo, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13392>
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1).
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>