

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMADI WIJAYA SIDOARJO

Iffah Fauziah Putri Lestari

Universitas Negeri Surabaya

[iffa.fauziah@gmail.com](mailto:iffa.fauziah@gmail.com)

Yoyok Soesatyo

Universitas Negeri Surabaya

[yoyoksoesatyo@unesa.ac.id](mailto:yoyoksoesatyo@unesa.ac.id)

### Abstract

*The phenomenon of authoritarian leadership style in PT.Permadi Wijaya Sidoarjo which became an interesting problem and strongly influenced employee performance causing decreased work discipline. The type of research is quantitative approach with Stratified Random Sampling technique that is 86 respondents. Data collection techniques used questionnaires, observations, and documentation. The technique of data analysis using multiple linear regression with SPSS 20. The result of leadership style analysis is 2.061. While the work discipline of 4.245. Based on the probability that leadership style and work discipline have a positive significance on employee performance.*

*Keywords: leadership style, work discipline, and employee performance.*

### PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara kepulauan yang mempunyai beraneka ragam budaya, suku, adat, dan penduduk. Semakin berkembangnya kemajuan di bidang industri pada masa sekarang ini menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerja. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi yang harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang.

Sumber daya manusia memiliki kemampuan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas inilah berperan sebagai aktivitas manajemen, dengan praktek manajemen sumber daya manusia strategik dapat mencapai tujuan perusahaan. Perekonomian di Indonesia sudah memasuki era globalisasi. Perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dalam era globalisasi, sehingga membuat perusahaan-perusahaan harus mempersiapkan segala sesuatunya dengan baik agar dapat bersaing dengan competitor lainnya.

Mayoritas investor membangun perusahaan di Indonesia untuk meningkatkan lapangan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan perusahaan yang berkualitas. Namun,

realitanya kesempatan kerja baru pada perusahaan sangat minim sekali, dikarenakan perusahaan lebih mempertahankan tenaga kerja yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut dibandingkan tenaga kerja baru. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu aset penting bagi kemajuan perusahaan. Keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berguna untuk membantu kemajuan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing di era globalisasi saat ini serta mampu menjunjung seluruh aspek kehidupan berbangsa dan negara. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi baik dari segi, kepemimpinan (*leadership*), kedisiplinan kerja (*work discipline*) dan kinerja karyawan (*performance*) yang merupakan penentu tercapainya keberhasilan pada setiap perusahaan.

Dyck dan Neubert (2009:478) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain agar upaya kerja mereka mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Indra wijaya (2000:141) kepemimpinan adalah kemampuan yang bisa mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga mereka berperilaku dan bertindak sebagaimana diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang

pemimpin (leader) yang mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Menurut Keith Davis (1985:366) Disiplin dapat didefinisikan sebagai kegiatan manajemen dalam melaksanakan standar organisasi. Kata "disiplin" berasal dari kata Latin "diciplina" yang berarti pelatihan atau mendidik individu untuk menjadi sederhana dan memiliki rasa spiritualitas dan karakter bangunan pembangunan (Moekijat, 1984 dalam Roeleejanto, Brasit, Payangan, Pahlevi 2015). Menurut Hasibuan, (2003) dalam Roeleejanto, Brasit, Payangan, Pahlevi (2015), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua aturan dan norma perusahaan. Sementara itu, Tulus (2004) dalam Roeleejanto, Brasit, Payangan, Pahlevi (2015) berpendapat bahwa disiplin merupakan pelatihan, diantaranya pelatihan pikiran maupun sikap untuk dapat mengendalikan dirinya, melaksanakan kebiasaan, untuk mematuhi aturan sehingga bisa menjadi kontrol dan indikator terkait dengan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunagara, (2000) dalam Roeleejanto, Brasit, Payangan, Pahlevi (2015), Kinerja dapat didefinisikan sebagai kombinasi atau kemampuan, usaha dan kesempatan dapat dinilai dari hasil bekerja. Menurut Rival, (2004) dalam Roeleejanto, Brasit, Payangan, Pahlevi (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku yang dihasilkan kinerja oleh seseorang sesuai dengan perannya dalam organisasi, perusahaan atau institusi dan lembaga mana dia bekerja. Sementara kinerja menurut Mangkuprawira (2009) dalam Roeleejanto, Brasit, Payangan, Pahlevi (2015) adalah karya yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggungjawab masing-masing dalam rangka agar mencapai tujuan perusahaan yang tidak melanggar hukum supaya tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Seperti pada PT. Permadi Wijaya yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa tenaga kerja. Keberadaannya dibeberapa perusahaan baik manufaktur dan non manufaktur sangatlah berperan dalam mencari, menyeleksi, membimbing, menyalurkan dan menempatkan tenaga kerja di perusahaan yang menjadi *user/klien* dengan perlakuan *in-house* atau *outsourcing*.

Manajemen pada PT. Permadi Wijaya didukung oleh SDM yang berpengalaman dalam bidang ketenagakerjaan. Dan eksistensi PT. Permadi Wijayadi perusahaan *user/klien* akan sangat membantu dan memudahkan penanganan

ketenagakerjaan yang menganggur di negara Indonesia. Pelayanan PT. Permadi Wijaya yang diberikan kepada klien secara eksklusif dapat memberikan solusi yang tepat pada setiap permasalahan ketenagakerjaan melalui analisa *strategic staffing* dan berdasarkan pengalaman pada bidang yang diperlukan.

Namun fenomena gaya kepemimpinan di PT. Permadi Wijaya Sidoarjo menjadi sebuah masalah yang menarik dan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, karena di perusahaan PT. Permadi Wijaya Sidoarjo gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan yang otoriter. Dimana segala keputusan dan kebijakan diambil berasal dari pimpinan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggungjawab dipegang penuh oleh pimpinan, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan. Mengingat peran pimpinan terlalu otoriter terhadap target pencapaian visi, misi, serta tujuan perusahaan, maka banyak pekerjaan yang diberikan pada karyawan, namun hubungan kerja dan perilaku pimpinan terhadap karyawan sangat tidak baik.

Alhasil, yang terjadi disiplin kerja karyawan pada PT. Permadi Wijaya Sidoarjo ketika bekerja menjadi tidak baik, tidak mematuhi perintah dan susah untuk diberikan arahan oleh pimpinan. Kinerja karyawan yang seperti ini akan merugikan perusahaan PT. Permadi Wijaya Sidoarjo. Apabila keputusan yang diambil salah, maka karyawan akan berpikiran bahwa keputusan tersebut hanya menurut pimpinan saja. Dan pastinya hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk kedepannya nanti. Selain itu dilihat dari segi gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter dalam perusahaan akan sangat berpengaruh besar baik pada karyawan maupun pada kemajuan perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permadi Wijaya Sidoarjo.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Dalam Roscahyo (2013) gaya kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi serta menggerakkan orang-orang, sehingga orang-orang tersebut bertindak serta berperilaku sebagaimana diharapkan, terutama untuk tercapainya tujuan yang diinginkan. Gaya Kepemimpinan (leadership) merupakan cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong serta mengatur seluruh unsur di dalam kelompok atau organisasinya agar tercapai

tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Menurut Bass (2004) bahwa mengelola serta mengendalikan berbagai fungsi subsistem di organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi. Adanya pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pekerja. Faktor lain dari adanya pemimpin adalah, pemimpin mampu dalam menggerakkan karyawannya akan berpengaruh terhadap suatu kinerja karyawan tersebut.

Dari kedua pendapat tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan aktivitas yang mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama dalam suatu organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para pekerja agar mencapai tujuan organisasi yang dikehendaki. Indikator dapat digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan mengacu dari indikator yang digunakan oleh Likret (2001) dalam Handoko (2003), yaitu pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil daripada proses, memberi petunjuk.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Simamora (2007) dalam Nimpuno (2015) disiplin merupakan prosedur dalam mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan yang berjalan atau prosedur suatu perusahaan. Menurut Rivai, 2004 dalam Nimpuno (2015) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para atasan dalam berkomunikasi dengan karyawan supaya para karyawan bersedia untuk memperbaiki suatu perilaku serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2004) dalam Nimpuno (2015) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Dari definisi tersebut yang dimaksud dengan disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang dalam mentaati setiap aturan-aturan yang tertera pada suatu organisasi yang berlaku.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja mengacu dari indikator yang digunakan oleh Hasibuan (2013:194) dalam Abidin (2013), yaitu Frekuensi absensi kehadiran pegawai pada perusahaan saat hari kerja dan ketepatan jam masuk perusahaan tersebut dan jam pulang

perusahaan tersebut, tinggi atau rendahnya level kewaspadaan saat menggunakan bahan-bahan atau alat-alat kantor, tinggi rendahnya hasil kerja pegawai dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas, tinggi rendahnya tingkat ketaatan pegawai dalam mengikuti cara-cara bekerja yang ditentukan, tinggi rendahnya semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, frekuensi diadakannya ceramah-ceramah tentang etika kepegawaian.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Simamora (2006:327) dalam Roscahyo (2013) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat terhadap para karyawan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005:67) dalam Roscahyo (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rival dan Basri, 2005:14 dalam Lubis (2008) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara berkualitas dan berkuantitas dengan kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dari pemimpin.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variable gaya kepemimpinan mengacu dari indikator yang digunakan oleh Wilson Bangun (2012:234) dalam Abidin (2013), yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.

### **Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sutisno (2010) dalam Nimpuno (2015), Efektivitas serta Efisiensi yaitu, hubungan dalam kinerja organisasi, sehingga ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas serta efisiensi. Otoritas serta Tanggung Jawab, yaitu untuk organisasi yang baik, wewenang serta tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa ada tumpang tindih tugas. Disiplin yaitu menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### Tujuan kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Nimpuno (2015) tujuan kinerja yaitu kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja serta kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja, perbaikan dalam kualitas atau produksi, perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

### Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.  
H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif field research atau penelitian lapangan suatu jenis penelitian yang berorientasi lapangan berdasarkan pengalaman dan disajikan dalam bentuk angka dan dideskripsikan. Sumber data yang dipakai pada riset ini suatu data primer dan data sekunder menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket, observasi dan dokumentasi.

Populasi pada riset ini sebanyak 132 karyawan yang terdiri berbagai bagian-bagian dalam struktur organisasi. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 86 responden, hal ini berpedoman pada gagasan yang dikemukakan Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung setidak-tidaknya dari kemampuan peneliti". Jika disajikan dalam angka menjadi  $n=65\% \times 132=85,6$  dan dibulatkan menjadi 86 responden.

Riset ini menerapkan teknik *Stratified Random Sampling*. Lokasi riset ini yaitu PT. Permadi Wijaya yang terletak di Jl. Perum Griya Bhayangkara, Ds. Masangkulon Kecamatan Sukodno Kabupaten Sidoarjo dan dilaksanakan kurang lebih selama 1 bulan.

Penentuan variabel dalam riset ini yaitu Variabel bebas atau independen variabel (X) terdiri dari: X1 = Gaya Kepemimpinan dan X2 = Disiplin Kerja. Sedangkan Variabel terikat atau dependen variabel (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan

pengukuran skala Likert dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Sebelum analisis data dilakukan wajib terlebih dahulu mengerjakan uji validitas dan uji reliabilitas. Masing-masing nilai uji validitas dari gaya kepemimpinan nilai r-hitung > r tabel 0,276 maka butir instrumen dinyatakan valid, disiplin kerja nilai r-hitung > r tabel 0,276 maka butir instrumen dinyatakan valid, dan kinerja karyawan nilai r-hitung > r tabel 0,276 maka butir instrumen dinyatakan valid. Dapat disimpulkan pada uji validitas ketiganya dinyatakan valid.

Sedangkan nilai pada uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* dari instrumen pernyataan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,746, disiplin kerja sebesar 0,815, dan kinerja karyawan sebesar 0,753. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan tepat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Santosa dan Ashari, 2005:251).

### Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden di PT.Permadi Wijaya Sidoarjo Jl. Perum Griya Bhayangkara, Ds. Masangkulon Kec. Sukodno, Kab. Sidoarjo, berdasarkan jenis kelamin yaitu responden laki-laki berjumlah 49 responden (52%) dan perempuan berjumlah 37 responden (48%). Berdasarkan usia, responden yang berusia <30, 31-40, dan 41-50 tahun berturut-turut yaitu 20 (30%), 33 (39%), 26 (26%) orang responden sementara pada rentang usia >51 tahun hanya berjumlah 7 (5%) orang responden. Dan berdasarkan pendidikan tertinggi yaitu S1 yaitu sebanyak 16 orang responden (16%), diikuti pendidikan tertinggi SMA 70 orang responden (84%).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Model dan Kelayakan Model

Model regresi yang baik harus terbebas dari asumsi klasik yang mencakup pengujian normalitas, uji multikolinieritas, serta uji heterokedastisitas. Pada uji normalitas, nilai plot PP terletak di sekitar garis diagonal dapat memperlihatkan kesamaan nilai probabilitas harapan (*expected cum prob*) serta probabilitas pengamatan (*observed cum prob*) serta nilai PP Plots tidak menyimpang jauh dari garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa distribusi data hasil kuesioner yang mengukur kinerja karyawan adalah normal (berdistribusi normal).

Pada uji multikolinieritas, nilai *Tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja sebesar 0,676 atau mendekati angka 1, artinya tidak terjadi multikolinieritas pada persamaan regresi ini. Hal yang sama terjadi jika pengamatan berdasarkan nilai VIF (*variance inflation factor*) yaitu sebesar 1,479 atau di sekitar angka 1, artinya tidak terjadi multikolinieritas pada persamaan regresi ini.

Pada uji heterokedastisitas, Hasil uji Glesjer signifikansi yang besarnya 0,363 dan 0,506 (>0,05) yang berarti dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 1**  
**HASIL UJI T COEFFICIENTS<sup>A</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	b	Std. Error			
(Constant)	19.418	3.379		5.747	0
Gaya Kepemimpinan	0.215	0.104	0.219	2.061	0.042
Disiplin Kerja	0.479	0.113	0.452	4.245	0

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS diolah, 2018

Dari tabel 1 tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda (1) berikut ini.

$$Y = 19.418 + 0,215X_1 + 0,479X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta ( ) adalah 19.418 artinya jika kepemimpinan dan disiplin kerja tidak ada atau sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 19.418 dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepemimpinan dan disiplin kerja. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,215, artinya semakin tinggi pengaruh kepemimpinan, maka akan berdampak semakin tinggi pula kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,479 artinya semakin tinggi pengaruh disiplin kerja, maka akan berdampak semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Dari hasil uji t dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,061 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,042. Berdasarkan probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah

sebesar 4,245 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penghitungan diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penghitungan uji signifikansi pengaruh parsial Nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,061 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,042. Berdasarkan probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Sedangkan pada rumusan masalah yang kedua ternyata ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena dengan kedisiplinan karyawan akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Didukung pada penghitungan uji signifikansi pengaruh parsial Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 4,245 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Sedangkan pengujian terhadap variabel moderator dilakukan dengan membuat regresi interaksi, tapi variabel moderator tidak berfungsi sebagai variabel independen. Sebagai misal hubungan antara disiplin kerja dimoderasi oleh kinerja karyawan dengan persamaan regresi bahwa variabel interaksi memberikan koefisien 0,012 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti variabel disiplin kerja adalah pure moderator.

Kesimpulan pada Uji Signifikansi Simultan (Uji F) tabel uji ANOVA atau F test diatas, didapat F hitung adalah 23,834 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa baik gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sekaligus menerima hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu “gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan”.

Dengan demikian, pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permadi Wijaya

Sidoarjo sangatlah mempengaruhi pada kinerja karyawan. Dari penghitungan data statistik diatas sudah cukup membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dengan hasil kinerja karyawan pada kemajuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi pembahasan dan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan probabilitasnya dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Kemudian ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan probabilitasnya, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) juga memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Dari hasil pembahasan diatas maka sebaiknya PT. Permadi Wijaya Sidoarjo baik pimpinan maupun karyawan hendaknya lebih disiplin dalam kinerja secara *continue* dan terprogram untuk kemajuan perusahaan kedepannya. Dari jawaban responden, jika gaya kepemimpinan dalam perusahaan diterapkan dengan baik melalui pemberian motivasi kerja, rasa nyaman dalam perusahaan, fasilitas yang baik, sebuah reward serta jaminan asuransi, maka dari situ akan muncul rasa kenyamanan yang akhirnya akan mendorong karyawan untuk disiplin bekerja.

Pada penelitian berikutnya dianjurkan untuk membuat riset dengan variabel yang berlainan dengan variabel bebas yang digunakan pada riset ini seperti prestasi kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lain-lain karena masih ada pengaruh sebesar 41,8% dari variabel lain di luar variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian berikutnya juga dianjurkan untuk menambah karakteristik responden yang lebih agar hasil penelitian lebih representatif.

## DAFTAR PUSTAKA

Aryo Nimpuno, Galih 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Disertai diterbitkan. Yogyakarta: Pps Universitas Negeri Yogyakarta.

Christian Turang, Richard., Kindangen, Paulus., Tumiwa, Johan. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dayana Cipta". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol.15 (04)

Iskandar, 2008, " Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)", Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mardalis, 1995, "Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal", Jakarta.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. "Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angela". Jakarta: Salemba Empat.

Nurlaila, 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia I". Penerbit LepKhair.

Okta Viani, Catur. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)". Disertasi diterbitkan. Semarang: Pps Universitas Islam Negeri Walisongo.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. "Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta: BPFE.

Ria Tumilaar, Brigita. 2015 "Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut" *Jurnal Emba* 787 Vol.3 (2) , Hal. 787-797.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. "Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan". Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P., 1996. "Perilaku Organisasi Jilid II", Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.

Roscahyo, Agung., Prijati. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.Vol.2 (12).hal 1-16.

Sarwanto, Joko 2007. "Universitas Islam Negeri Walisongo". Disertai diterbitkan. Yogyakarta: Pps Universitas Islam Negeri Walisongo.

Sugiyono, 2009, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", Bandung.

- Sutrisno Hadi, 1996, Metodologi Research Jilid I', Yogyakarta.
- Suryabrata Sumadi, 1998, "Metodologi Penelitian", Jakarta.
- Suwuh, Meisy., Pangemanan, Sifrid S., Tumewu, Ferdinand J. 2016."Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut KCP Likupang." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol.16 (01).
- Thoyib, Armanu, 2005."Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja : Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen&Kewirausahaan*. VOL. 7, ( 1 ).
- Wisti Dapu, Valensia Angelina., 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Manado". *Jurnal EMBA* 353 Vol.3 (3). Hal.352-361
- Zainal Abidin, Fudin 2013" Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung". Disertai diterbitkan. Bandung: Pps Universitas Wiyana Mukti.