

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LARAS PRIMA SAKTI SELUMA

Eli Suryani⁽¹⁾, Melda Yunita⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
elisuryani090@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to see the effect of leadership style and work discipline on the performance of employees of PT Laras Prima Sakti Seluma. This research is a survey research, with quantitative data analysis with a sample of 32 employees using total sampling technique. The data technique uses observation and interviews. The data analysis technique used instrument test, classical assumption test, multiple linear regression, determinant coefficient (R^2) and hypothesis testing. The results of this study can be seen from the multiple linear regression test using SPSS $Y = 6.338 + 0.295 X_1 + 0.207 X_2$. From the results of hypothesis testing, there is a significant influence of leadership style (X_1) and work discipline (X_2) on the performance of PT. Laras Prima Sakti Seluma. Hypothesis testing with the F test obtained Fcount of $19.148 > F$ table (3.3277) with a p value (sig.) of $0.000 < 0.05$, which means it can be concluded that H_3 is accepted, meaning that the variables of leadership style and work discipline are jointly (simultaneously) affect employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut (Simamora, 2016).

Terdapat faktor-faktor penting yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berpengaruh dalam hal meningkatkan serta mengembangkan perusahaan seperti: kinerja karyawan, disiplin kerja karyawan, motivasi karyawan dan lain-lain. Dapat dikatakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan tersebut dinilai baik, sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk perusahaan pun akan sulit berkembang. Masalah inilah yang sering kali kita temui dalam suatu perusahaan, ketika suatu perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang sangat penting adalah kinerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya tinggi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan tersebut memiliki beberapa aspek penting, yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Seringkali suatu perusahaan hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Padahal faktor-faktor tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk berprestasi. (Pahlawan, A., Onsardi, 2020).

PT Laras Prima Sakti di Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang mempunyai karyawan berjumlah 32 orang karyawan, yang terdiri dari 7 orang mandor, 14 orang security, 2 orang driver, 5 orang pemanen, 1 orang survivor, 2 orang helper, 1 orang juru masak (Sumber: PT Laras Prima Sakti). PT Laras Prima Sakti di Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas, baik dari sumber daya manusianya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompetensi karena kompetensi ini sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus mempunyai karyawan yang berkualitas dan kompeten.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Namun berdasarkan data hasil pencapaian PT. Laras Prima Sakti pada tahun 2020-2021 terjadi penurunan omset hingga 20% dari omset seharusnya. Sehingga perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait di dalam sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, karena Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan maksimal maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Disamping itu, di dalam peningkatan kinerja karyawan terdapat aspek lain demi tercapainya tujuan perusahaan yaitu faktor gaya kepemimpinan dan faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam hal ini tidak menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, seperti kurang mendengarkan

keluhan karyawan, kurang memperhatikan karyawan, fungsi komunikasi tidak berjalan baik, serta fungsi penyampaian informasi dan pengawasan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menyebabkan iklim kerja yang longgar sehingga menjadikan karyawan lalai dan hasil pekerjaan kurang maksimal karena tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Penerapan disiplin kerja di PT. Laras Prima Sakti salah satunya yaitu peraturan yang diberlakukan, misalnya seorang karyawan yang terlambat masuk kerja tanpa alasan yang jelas, keterlambatan tersebut merupakan kurang patuhnya terhadap peraturan yang berlaku. Oleh karena itu karyawan yang kurang patuh karena terlambat masuk kerja pada tahap awal akan diberikan SP (Surat Peringatan) satu dan apabila tidak mengindahkan peringatan tersebut dengan masih tidak mematuhi peraturan maka akan diberikan surat peringatan berikutnya dan akan dikenakan sanksi berupa pemotongan kompensasi sekian persen dari kompensasi karyawan tersebut. Dengan demikian, peraturan-peraturan yang diterapkan di perusahaan tersebut merupakan suatu motivasi atau dorongan untuk para karyawan agar lebih tepat waktu dan tekun dalam melakukan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada PT Laras Prima Sakti Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. Sedangkan waktu penelitian yaitu pada Bulan November - Desember 2021. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif,

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Laras Prima Sakti Seluma yang berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik total *sampling* yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada untuk diteliti, jadi sampel penelitian ini adalah 32 orang karyawan pada PT Laras Prima Sakti Seluma.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian menggunakan teknik Wawancara, Observasi dan Kuesioner. Analisis Data meliputi Uji Instrumen (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), Analisa Deskriptif, Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F)

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Adapun hasil analisis penilaian responden pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,38 dan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,81. Variabel gaya kepemimpinan nilai rata-rata sebesar 4,25 yang menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan adalah pada kategori sangat baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Adapun hasil analisis penilaian responden pada variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,91 dan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,13. Variabel disiplin kerja nilai rata-rata sebesar 4,02 yang menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja adalah pada kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Kerja

Adapun hasil analisis penilaian responden pada variabel Kinerja Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,69 dan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,38. Variabel kinerja kerja nilai rata-rata sebesar 4,47 yang menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja adalah pada kategori sangat baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	6,338	1,897		3,342	0,002
	Gaya Kepemimpinan	0,295	0,071	0,546	4,176	0,000
	Disiplin Kerja	0,207	0,076	0,359	2,742	0,010

Sumber: output SPSS 2022

Persamaan regresi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 6,338 + 0,295 X_1 + 0,207 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi sebesar 6,338 menunjukkan bahwa apabila variabel independent (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) mempunyai nilai yang konstan, maka besarnya skor kinerja karyawan adalah sebesar 6,338.
2. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,295 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka besarnya skor kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,295 satuan.
3. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,207 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka besarnya skor kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,207 satuan.

Koefisien Determinan (R²)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap variabel terikat kinerja kerja karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.
Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,569	,539	,920

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan besarnya nilai koefisien determinasi dengan melihat besarnya nilai *Adjusted* (R^2) adalah sebesar $0,539 \times 100\% = 53,9\%$, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah sebesar 53,9%, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($4,176 > 2,045$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja kerja karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma.
- Disiplin kerja yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2,742 > 2,045$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,010 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja kerja karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,419	2	16,210	19,148	,000 ^a
	Residual	24,549	29	,847		
	Total	56,969	31			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $19,148 > F_{tabel}$ ($3,3277$) dengan besarnya p value (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dipergunakan untuk memprediksi besarnya variabel

kinerja karyawan, dengan kata lain bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT Laras Prima Sakti Seluma melalui penyebaran kuesioner terhadap 32 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laras Prima Sakti.

PT. Laras Prima Sakti Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma pertama berdiri pada Juli 2007 berawal dari pengurusan izin prinsip yang dilakukan perusahaan untuk pembebasan lahan atau ganti rugi lahan yang dimiliki oleh masyarakat ataupun hutan lindung dalam ganti rugi dilakukan dengan bertahap selama beberapa bulan, luas perkebunan PT. Laras Prima Sakti Seluma Barat Kabupaten Seluma seluas 120 hektar, izin prinsip adalah lahan yang sudah ditentukan oleh pemerintah yang digarap oleh perusahaan. Setelah melakukan pengurusan izin prinsip dengan pembebasan lahan barulah melakukan pembukaan lahan. Pada tahun 2008 perusahaan yang sudah memiliki lahan barulah perusahaan mulai merekrut para karyawan untuk bekerja sebelum penanaman dilakukan lahan tersebut dibersihkan dari pepohonan yang besar atau pembersihan lahan untuk penanaman yang akan dilakukan oleh perusahaan pada tahun ini karyawan yang sudah masuk berjumlah 12 orang.

Pada tahun 2009 perusahaan mulai berjalan untuk melakukan penanaman kelapa sawit, dengan jumlah karyawan yang bertambah sebanyak 5 orang sehingga menjadi 17 orang karyawan dan mulai melakukan penanaman ini yang dilakukan dalam beberapa tahun sambil perawatan kelapa sawit yang sudah ditanam, selama perawatan tersebut bibit yang sudah ditanam diberi pupuk agar tanaman kelapa sawit tersebut dapat tumbuh dengan cepat.

Akhirnya pada tahun 2013 hasil yang ditanam oleh perusahaan sudah bisa memetik hasilnya, dan pada tahun ini karyawan yang berjumlah 32 orang hingga saat ini karyawan tersebut masih bekerja dengan perusahaan. Setelah perusahaan ini sudah berjalan maka pihak perusahaan mengurus izin AGIO yaitu lahan yang sudah dikelola perusahaan dalam hak guna usaha. Hingga saat ini perusahaan semakin berkembang dan mendapatkan hasil yang sudah memuaskan perusahaan.

Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma, diperoleh karakteristik responden pendidikan, jenis kelamin dan usia karyawan. Diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling mendominasi adalah berpendidikan SMA yaitu sebanyak 26 orang responden dengan persentase 81,25%. Dari data tersebut menyatakan bahwa PT. Laras Prima Sakti Seluma yang paling banyak adalah berpendidikan SMA karena persyaratan bekerja di PT. Laras Prima Sakti Seluma pendidikan tinggi tidak terlalu diharuskan asalkan karyawan mempunyai skill di bidang masing-masing dan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling mendominasi adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang responden dengan persentase 84,38%. Dari data tersebut menyatakan bahwa PT. Laras Prima Sakti Seluma yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan. Karena, untuk melakukan pekerjaan berat membutuhkan tenaga yang lebih supaya pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar dan diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yang paling mendominasi adalah usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 13 orang responden dengan persentase 40,62%. Dari data tersebut menyatakan bahwa PT. Laras Prima Sakti Seluma yang paling banyak adalah berusia 31-40 tahun. Karena, usia 31-40 tahun adalah usia yang produktif dan memiliki pengalaman yang memadai dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis penilaian responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,38 dan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,81.

Variabel gaya kepemimpinan nilai rata-rata sebesar 4,25 yang menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan adalah pada kategori sangat baik. Kemudian hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.6 terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,91 dan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,13. Variabel disiplin kerja nilai rata-rata sebesar 4,02 yang menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja adalah pada kategori baik. Adapun hasil analisis penilaian responden terhadap variabel Kinerja Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,69 dan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,38. Variabel kinerja kerja nilai rata-rata sebesar 4,47 yang menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja adalah pada kategori sangat baik.

Adapun hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji F) dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja actual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Saeed et al., 2013) (Saklit, 2017) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wahyuliani & Suwandana, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja kerja karyawan (Y)

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Menurut (Yulandri, Y., Onsardi, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Muharmansyah & Sukendro, 2020) (Harlie, 2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin dalam bekerja maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan

yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Seringkali suatu perusahaan hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Padahal faktor-faktor tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rozi et al., 2020) dan (Hamarto, 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan
3. Gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Laras Prima Sakti Seluma

DAFTAR PUSTAKA

- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Muharmansyah, & Sukendro, H. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis. *Jurnal Studi Manajemen*, 2(1).
- Pahlawan, A., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2).
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect of Leadership on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(1).

- Saeed, R., Lodhi, R. N., Iqbal, A., Nayyab, H. H., Mussawar, S., & Yaseen, S. (2013). Factors influencing job satisfaction of employees in telecom sector of Pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*, 16(11), 1476–1482. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.16.11.12075>
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–496.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Wahyuliani, N. W., & Suwandana, I. M. A. (2019). Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2). https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v5i2.339
- Yulandri, Y., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2).