

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BUKIT ASAM, Tbk UNIT DERMAGA KERTAPATI

Ayu Anggraini¹, Pantani Dahlan², Delimawati³
Palembang University^{1,2,3}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati, yang jumlahnya 66 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan teknik analisis uji instrumen, analisis data dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 3,843, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 1,953 terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati. Hasil perhitungan regresi bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,634 atau 63,4%. Artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati sebesar 63,4%, sedangkan sisanya 36,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan salah satu orang yang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi atau perusahaan maupun karyawan. Pemimpin memerlukan gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan akan tergerak untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi hal yang sangat berkaitan erat serta dan saling mendukung satu sama lain. Kinerja akan terwujud jika para karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga seorang pimpinan harus dapat memberikan suatu kedisiplinan kepada karyawan supaya kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan batubara. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap beberapa orang pegawai PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati bahwa kemangkiran para karyawan masih ada, dikarenakan adanya masalah-masalah pribadi seperti adanya keperluan mendadak, sakit, tidak ada keterangan, kemalangan, terlambat dan sebagainya. Berikut ini rekapitulasi absensi kehadiran karyawan:

Tabel 1. Rekapitulasi Absen Karyawan PT Bukit Asam, Tbk Tahun 2023

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Dinas
Januari	0	0	119	35
Februari	2	0	77	89
Maret	1	0	85	38
April	0	0	110	22
Mei	11	0	82	61
Juni	9	17	45	105
Juli	4	0	93	35
Agustus	3	7	64	125
September	1	0	24	77
Oktober	17	0	33	76

November	13	0	52	164
Desember	0	0	28	87
Jumlah	61	24	812	914

Berdasarkan observasi di PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati dalam meningkatkan kinerja karyawannya juga didukung dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang sebanding dengan kerja para karyawannya. Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang diberikan oleh PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati”.

Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu pula dalam pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Selanjutnya menurut Mangkunegara (AFRIANYAH, 2024) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan and pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (Prasetyo, 2023) gaya kepemimpinan sebagai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Marsam (Kasih P, 2023), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Agus Dharma (Rahayu, 2021) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain.

c. Disiplin Kerja

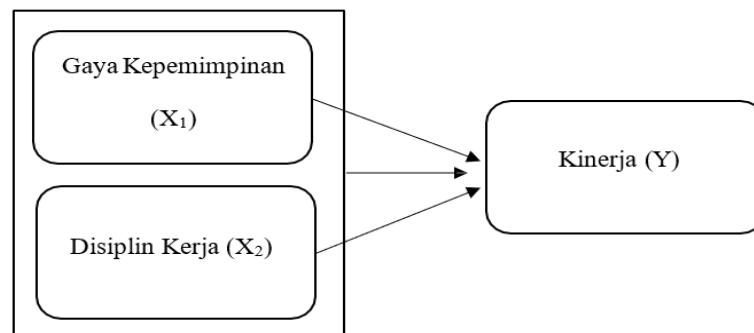
Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi Martoyo, (dalam Nabila et al., 2023) . Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja menurut Wibowo (Octarinie, 2023) merupakan pencapaian karyawan secara kuantitas dan kualitas pada saat pelaksanaan tugas yang dibebankan berdasarkan tanggung jawabnya masing-masing. Hasil kerja yang baik akan membantu kelancaran dari kehidupan suatu organisasi. Menurut Indrasari, (2017) mengatakan bahwa konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

- 1 Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan.

2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan- pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE

a. Objek Penelitian

Penulis melakukan kegiatan penelitian di PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati yang berlokasi di Jalan KH Ahmad Dahlan No. 80, Kelurahan Talang Semut, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Kegiatan penelitian dilakukan pada tanggal 01 – 30 November 2023.

b. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Desain penelitian Kausal yaitu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan (Anggraini, 2023). Menurut (Sugiyono, 2019) yang dimaksud dengan metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif kausalitas karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menyatakan datanya berbentuk angka sehingga diperoleh hitungan secara sistematis dengan memakai alat statistika (Arikunto, dalam (Royantha, 2022).

c. Populasi dan Sampel

Menurut Ferdinand (Warni, 2020) Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Apabila seseorang akan meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan uraian di atas maka jumlah populasi yang diambil dari penelitian ini yaitu 66 orang karyawan tetap PT Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Sampel menurut Sugiyono (Susanti, 2023) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh populasi penelitian sebagai

sampel karena penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling Jenuh menurut (Sugiyono, 2019) adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Hasil
X1	0.389	0.2387	Valid
X2	0.317	0.2387	Valid
X3	0.368	0.2387	Valid
X4	0.788	0.2387	Valid
X5	0.478	0.2387	Valid
X6	0.648	0.2387	Valid
X7	0.640	0.2387	Valid
X8	0.721	0.2387	Valid
X9	0.769	0.2387	Valid
X10	0.418	0.2387	Valid
X11	0.634	0.2387	Valid
X12	0.813	0.2387	Valid
X13	0.570	0.2387	Valid
X14	0.393	0.2387	Valid
X15	0.312	0.2387	Valid
X16	0.588	0.2387	Valid
X17	0.384	0.2387	Valid
X18	0.581	0.2387	Valid
X19	0.335	0.2387	Valid
X20	0.441	0.2387	Valid
Y1	0.831	0.2387	Valid
Y2	0.320	0.2387	Valid
Y3	0.308	0.2387	Valid
Y4	0.410	0.2387	Valid
Y5	0.593	0.2387	Valid
Y6	0.804	0.2387	Valid
Y7	0.432	0.2387	Valid
Y8	0.327	0.2387	Valid
Y9	0.347	0.2387	Valid
Y10	0.540	0.2387	Valid

Sumber: Data diolah

Reliabilitas item pertanyaan kuesioner dapat ditentukan jika skor Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Minimum	Hasil
Gaya Kepemimpinan	0,701	0,600	reliabel

Disiplin Kerja	0,674	0,600	reliabel
Kinerja	0,716	0,600	reliabel

Sumber: Data diolah

Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2023).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,548	2,552		5,701	,000
	X1	,428	,111	,547	3,843	,000
	X2	,215	,110	,278	1,953	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer di olah

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ Kinerja Karyawan = $14,548 + 0,428X_1 + 0,215X_2$

Uji t

Pada Variabel Gaya Kepemimpinan diketahui t hitung $3.843 > t$ tabel $1,668$ dan sig $0,000 < 0,005$ Artinya Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara pada Variabel Disiplin Kerja diketahui t hitung $1.953 > t$ tabel $1,668$ dan sig $0,002 < 0,005$. Artinya Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (secara simultan)

Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F, hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 5. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,219	2	108,110	54,570	,000 ^b
	Residual	124,811	63	1,981		
	Total	341,030	65			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer di olah

Pada tabel di atas hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung $54.570 > F$ tabel $3,986$ dengan sig $0,000 < 0,05$ artinya adalah bahwa variabel independen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,634	,622	1,408

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data di olah

Berdasarkan analisis SPSS, variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 63,4% varian tingkat respons, sedangkan 36,6% sisanya disebabkan oleh faktor di luar model regresi.

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan data dengan SPSS di atas didapatkan hasil bahwa variabel independent yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan. Secara parsial hal ini dapat dilihat pada hasil Uji t setiap variabel independen, dimana keduanya memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta memiliki nilai signifikansi di bawah 0,005. Pada Variabel Gaya Kepemimpinan diketahui t hitung $3.843 > t$ tabel 1,668 dan $\text{sig } 0,000 < 0,005$ Artinya Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara pada Variabel Disiplin Kerja diketahui t hitung $1.953 > t$ tabel 1,668 dan $\text{sig } 0,002 < 0,005$. Artinya Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara secara simultan dapat dilihat dari Uji F yang lebih besar dari F tabel. Dimana nilai F hitung $54.570 > F$ tabel 3,986 dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya adalah bahwa variabel independen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sementara itu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 63,4% varian tingkat respons, sedangkan 36,6% sisanya disebabkan oleh faktor di luar model regresi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah perhitungan melalui Uji t, didapatkan hasil bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai T hitung kedua variabel lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 3.843, sedangkan t hitung untuk disiplin kerja adalah 1,953. Keduanya lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,668. Berarti H₀ yang diterima.
2. Kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan, dikarenakan berdasarkan uji F, nilai F hitung adalah sebesar 54,570 atau lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,986. Berarti H₀ yang diterima.
3. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat dari koefisien determinasi R² sebanyak 0,634 artinya, variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,4%, sedangkan sisanya ada 36,6% dijelaskan oleh variabel lainnya. Berarti H₀ yang diterima

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan terkadang gaya kepemimpinan seorang atasan mempengaruhi alasan seorang karyawan untuk bekerja. Sosok atasan yang dapat mengayomi dan bersahabat dengan karyawan yang berada dibawahnya saat ini sangat diperlukan, mengingat sifat karyawan yang bermacam-macam. Namun juga sedikit ketegasan dari atasan diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karyawan sendiri juga harus memiliki kemauan untuk bekerja mengikuti aturan dan job desk yang sudah dibagi. Apabila kedua hal ini berjalan dengan baik dan beriringan, kinerja karyawan dapat berkembang dengan sendirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianyah. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Lematang Enim Cabang Gelumbang Lembak . *SIGUNTANG*, 2(3), 109–117.
- Anggraini, F. dkk. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 16–23.
- Ghozali. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro. .
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Kasih P, K. dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Banyuasin,. *Jurnal Siguntang*, 1(1), 83–95.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosdhakarya.
- Nabila, B., Octarinie, N., Zubaidah,), & Dahlan, P. (2023). PENGARUH DISIPIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO, TBK. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2).
- Octarinie, nenny. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671.
- Prasetyo, P. D. dkk. (2023).). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. . *Siguntang*, 1(1), 59–74.
- Rahayu, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Komando Resor Militer 044 Garuda Dempo Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 42–69.
- Royantha, dan O. N. dan W. Z. (2022). Pengaruh Strategi Produk dan Harga Terhadap Keinginan Membeli Sepeda Motor Merek Honda Beat Pada Konsumen Dealer Daya Motor Kota Prabumulih. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* , 2(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* . Alfabeta.
- Susanti, I. dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan . *Jurnal Siguntang*, 1(1), 75–82.
- Warni, Z. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Kosmetik Wardah pada Gerai Kosmetik Caarefour Palembang Square Di Kota Palembang . *Jurnal Manajemen*, 8(4).