

PENGARUH DISPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA LIFE TANGERANG SELATAN

Dimas Arya Putra
Universitas Pamulang
jokokendiles66@gmail.com

Article Info	Abstract
<p>Keywords: <i>Work Dicipliner, Leadership Stlye, Performance Employee</i></p> <hr/> <p>JM Classification: Accessible</p> <p>DOI: https://doi.org/10.65978/jm.v1i1.8</p>	<p>The aim of this research is to find out whether there is an influence of Work Discipline and Leadership Style, either individually or simultaneously, on employee performance at PT Astra Life, South Tangerang. This research uses an associative quantitative research method, data obtained in the form of a questionnaire. The result is that there is an influence of work discipline on employee performance as evidenced by the t calculated value of the work discipline variable being 5,742 which is greater than the t table of 1.99085 with a significance level of 0 which is greater than 0.05, so it can be interpreted that Ha is accepted and Ho is rejected. Leadership Style on Employee Performance is proven by the tcount value of the Leadership Style variable being 3.072 which is greater than the ttable of 2.00172 with a significance level of 0.03 which is greater than 0.05 so it can be interpreted that Ha is accepted and Ho is rejected. Work Discipline and Leadership Style on Employee Performance Ftable value at a significance level of 0.05 with df 1 (number of variables -1) $3-1 = 2$, and df 2 (n-k-1) or $= 60-2-1 = 57$ obtained value F table is 3.16 So it can be concluded that Fcount > Ftable ($33.926 > 3.16$) and significance < 0.05 ($0 < 0.05$), then Ha is accepted, so it can be concluded that Work Discipline and Leadership Style together influence Employee Performance.</p>

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis sekarang ini perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut

dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yaitu tingkat kedisiplinan karyawan, gaya kepemimpinan, dan juga kinerja karyawan.

PT. Astra Life Tangerang selatan adalah perusahaan yang bergerak di bidang telemarketing asuransi. Perusahaan besar yang awalnya bergerak di bidang otomatis dan alat berat, bergabungnya 2 perusahaan antara astra dan aviva membuat perusahaan ini semakin besar secara citra dan modal. Dan sampai sekarang ini perusahaan tersebut sudah mempunyai nasabah di berbagai perusahaan maupun individu seperti PT. Permata Bank Tbk, Komatsu dan lain – lain. PT. Astra Life mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama sehingga perusahaan ada sampai saat ini, perusahaan yang beralamat Ruko CBD Bidex Blok H No. 1 BSD City Sektor 3A Tangerang Selatan, Lengkong Wetan, Kec. Serpong, Tangerang, Banten 15321 Lantai 5 Kinerja karyawan di PT Astra Life Tangerang Selatan masih kurang memanfaatkan waktu untuk bekerja secara maksimal dan menghasilkan produksi barang yang berkualitas, tetapi kinerja karyawan disini belum maksimal sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin dan yang telah ditargetkan oleh pemimpin dan tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Kinerja karyawan sendiri adalah sebuah alat ukur perusahaan yang digunakan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. buruknya kinerja karyawan tercantum dalam tabel dibawah:

Tabel 1.
Penilaian kerja tahun 2019 - 2021

Jumlah Karyawan	Aspek Yang Dinilai	Nilai			Target
		2019	2020	2021	
63	Achivement dan QA	80%	79%	75%	85%
	kerapihan dan atitude	80%	81%	80%	90%
	Kehadiran	79%	83%	80%	95%

Sumber : HRD Astra Life 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa penillain kerja dalam 3 tahun terakhir rata – ratanya tidak ada yang mencapai taget yang telah ditetapkan oleh perusahaan, terlihat pada tahun 2019 hingga tahun 2021 tercatat mengalami penurunan untuk pencapain Achievement dan QA dan stabil pada kerapihan dan atitude serta fluktuatif pada penilaian kehadiran. Hal ini tentunya bukan merukan hal yang positif dalam penilain kinerja karyawan.

Dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam penurunan kinerja yang ada di astra, diantaranya adalah kedisiplinan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di kantor ini. Dalam hal kedisiplinan penulis menekankan pada tingkat kehadiran yang ada di perusahaan tersebut yang belum maksimal. Terbukti dengan masih banyaknya nilai persentase izin dan alpha atau tanpa keterangan seperti dibawah ini.

Tabel 2.
Absensi Astra Life Periode 2019 - 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Persentase (%)
			Terlambat	Ijin	Alpha		
2019	60	290	35	40	25	100	34,5%
2020	60	290	33	40	25	98	33,8%
2021	60	290	45	50	30	125	43,1%
Rata2			37,67	43,33	26,67	107,67	37,1%

Sumber : HRD Astra Life 2022

Terlihat pada tabel diatas menunjukkan masih banyaknya karyawan izi dan alpha pada perusahaan tersebut, hal ini terjadi karna astra life Tangerang Selatan tergolong perusahaan baru dan belum memiliki system yang ketat untuk masalah punishmen yang ada. Terbukti pada tahun 2019 25 orang tercatat alpha 40 orang izin dan 35 orang terlambat, sedangkan tahun 2021 30 orang alpha 50 orang izin dan 45 terlambat. Hal ini yang menurut penulis menjadi salah satu hal yang membuat secara kinerja menurun, dan membuat penulis tertarik menjadikan disiplin sebagai salah satu variabel yang akan diteliti.

Selain kedisiplinan, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter sangat tidak disukai karyawan karena pimpinan selalu memaksakan kehendaknya, pimpinan juga tidak pernah mendengarkan saran atau masukan dari karyawannya, dan pimpinan juga tidak memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan yang membuat karyawan menurun kinerja kerja yang dihasilkan.

Dalam hal ini astra life memiliki data sendiri untuk penilaian gaya kepemimpinan dalam beberapa tahun terakhir tercatat sebagai berikut

Tabel 3.
Penilaian Gaya Kepemimpinan Survey Tahunan 2021

No	Faktor penyebab rendahnya kinerja terkait kepemimpinan	Target	Persentase	Ket
1	Terbuka dan efektif dalam bekerja	100%	55,6%	Kurang
2	Berkomunikasi dengan bawahan secara baik	100%	58,2%	Kurang

3	Mengayomi bawahan sebagai mitra	100%	63,6%	Cukup
4	Mau menerima kritikan dan saran	100%	64,3%	Cukup
5	Bertanggung jawab pada pekerjaan	100%	53,2%	Kurang
6	Pribadi yang dapat dicontoh	100%	56,1%	Kurang
Rata-rata		100%	58,5%	Kurang

Sumber : HRD Astra Life 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa penilaian gaya kepemimpinan tahun 2021 rata – rata penilaian menunjukkan hasil kurang baik, yang mana peniliain ini merupakan penilaian tahunan yang dilakukan oleh HRD melihat dari kinerja dan masukan dari karyawannya, hal tersebut yang melatar belakangi penulis untuk mengambal gaya kepemimpinan sebagai salah satu variabel penelitian ini.

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karawan PT Astra Life Tangerang Selatan sebanyak 60 karyawan.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam rangka efisiensi dan efektifitas penelitian juga

berdasarkan kepada keterbatasan-keterbatasan penulis baik dari segi dana, daya maupun waktu, maka peneliti ini dilakukan terhadap sample penelitian. Karena jumlah karyawan dari Astra Life Tangsel hanya 60 karyawan, maka metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah sample jenuh. Metode sampling jenuh adalah menggunakan seluruh jumlah populasi yang ada sebagai sumber penelitian.

Menurut Sugiyono (2017 : 60) metode nonprobability sampling adalah metode pengambilan sample yang tidak memberi kesempatan pada unsur atau anggota populasi lain menjadi sample. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 60 karyawan atau seluruh karyawan yang ada.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan maka digunakan uji koefisien korelasi produk moment. Kegunaan koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel dependen terhadap variabel independen. Untuk meningkatkan kembali nilai korelasi antara kedua variabel ditunjukkan dengan r. Pada dasarnya r dapat bervariasi, yaitu dari nilai-1 sampai dengan 1, dimana $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel tersebut dikatakan lemah. Bila $r = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat.

Regresi linear adalah untuk mengetahui nilai pengaruh antara masing – masing variabel x terhadap y dengan menggunakan rumus $Y = A+bx$

1) Uji koefisien regresi linear sederhana parsial X_1 terhadap Y

Tabel 4.
Regresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.016	3.202		5.626	.000
	Disiplin Kerja	.558	.078	.684	7.141	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,016 + 0,558 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 18,016 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawawn (Y) sebesar 18,016 point.
 - b. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,558 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,558 point.
- 2) Uji regresi linear sederhana parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Y

Tabel 5.
Regresi Linear Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.228	3.798		3.746	.000
	Gaya Kepemimpinan	.639	.091	.678	7.017	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,228 + 0,639 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 14,228 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,228 point.
- b. koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,639 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,639 point.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2015:277), “analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6.
Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.918	3.591		3.319	.002		
Disiplin Kerja	.334	.103	.410	3.245	.002	.502	1.993
Gaya Kepemimpinan	.366	.119	.388	3.072	.003	.502	1.993

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,918 + 0,334 X1 + 0,366 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 11,918 diartikan bahwa jika variable Disiplin Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,918 point.
- b. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,334 dan koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,366 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap

peubahan 1 unit masing – masing variable maka akan mengakibatkan perubahan nilai Y sebesar nilai konstanta masing – masing variabel .

Uji Hipotesis

1.Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,025 dengan rumus $df = N-k$.

Dasar pengambilan keputusannya uji t yaitu :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, H_a ditolak.

Tabel 7.
Uji t Parsial X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.918	3.591		3.319	.002		
Disiplin Kerja	.334	.103	.410	3.245	.002	.502	1.993
Gaya Kepemimpinan	.366	.119	.388	3.072	.003	.502	1.993

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai berikut :

1. Nilai thitung dari variabel Disiplin Kerja adalah 3,245 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2.00172 dengan tingkat signifikansi 0.02 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai thitung dari variable Gaya Kepemimpinan adalah 3,072 lebih besar dari ttable sebesar 2.00172 dengan tingkat signifikansi 0,03 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkatan signifikansi 0,005 (5%). Jika nilai probility F lebih besar dari 0,005 (5%) maka regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8.
Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.831	2	108.415	33.926	.000 ^b
	Residual	182.153	57	3.196		
	Total	398.983	59			

Dari Output diketahui F_{hitung} sebesar 33,926 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 60-2-1 = 57$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.16 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,926 > 3.16$) dan signifikasi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan Nilai thitung dari variable Motivasi kerja adalah 5.742 lebih besar dari ttable sebesar 1.99085 dengan tingkat signifikan 0 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan Nilai thitung dari variable Gaya Kepemimpinan adalah 3,072 lebih besar dari ttable sebesar 2.00172 dengan tingkat signifikan 0,03 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 60-2-1 = 57$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.16 Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung $>$ Ftabel ($33,926 > 3.16$) dan signifikansi $<$ 0,05 ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi J. Sumaki 2015 . Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suuttenggo Area Manado Jurnal Emba, Vol.3 No.3 September 2015, Hal.1232-1242, ISSN: 2303-11
- Bangun, Wilson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Penerbit : UNDIP, Semarang
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M .(2014) Manajemen Sumber daya manusia , edisi revisi Jakarta Pt bumi aksara
- Hasibuan, M. (2013) Manajemen Sumber daya manusia , Jakarta 13220 Pt bumi aksara
- Ika Widiastuti (2017) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan kota Bandung Jurnal Ilmiah WIDYA, Universitas Krisnadwipayana
- Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu S.P., Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. BumiAksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A.A. P (2013) Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.A 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Pkepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Forta Larese, Jakarta Pusat. Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang, ISSN : 2622-8882, Vol. 3 No. 2.

- R. Terry, George. 2013. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Kesebelas. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Sutikno, Sobry M. 2014. Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Suwanto (2019), Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, TBK. Jurnal Arastirma, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pamulang, ISSN : 2622-8882, Vol. 1, No. 2