

The Effect of Work Discipline and Situational Leadership Style on Employee Performance at Pt Smo in Batam

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Smo Di Batam

Agus Sekti Susila Atmaja¹⁾ Edi Sumarya,²⁾ Brigida Endah Nuraeni,³⁾

^{1,3)} STIE Bentara Persada Batam

²⁾ Universitas Riau Kepulauan

Email: ¹⁾ susilaat@gmail.com , ²⁾ edisumarya38@gmail.com , ³⁾ nuraeni.endah@yahoo.com

How to Cite :

Atmaja1, S,S,A., Sumarya, E., Nuraeni, E.B. (2024). The Effect of Work Discipline and Situational Leadership Style on Employee Performance at Pt Smo in Batam. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 7 (1). DOI:

<https://doi.org/10.62820/trt.v7i1>

ARTICLE HISTORY

Received [29 Mei 2024]

Revised [10 Juli 2024]

Accepted [22 Juli 2024]

KEYWORDS

Work Discipline, Situational Leadership Style, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SMO di Kota Batam". Dengan tujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan PT SMO. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan dikaji berdasarkan teori yang diperoleh dari studi kepustakaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel yang ditetapkan adalah karyawan PT SMO dengan jumlah 62 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri, Nilai signifikansi disiplin kerja 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga diputuskan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi gaya kepemimpinan situasional 0,810 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan nilai Beta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja sebesar 0,762 (76,2%). Secara bersama-sama, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT SMO. Keputusan ini didasarkan pada tingkat signifikansi nilai F sebesar 41,166 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

ABSTRACT

This research is entitled "The Influence of Work Discipline and Situational Leadership Style on Employee Performance at PT SMO in Batam City". With the aim of examining the influence of work discipline and situational leadership style on the performance of PT SMO employees. Research data was obtained through questionnaires and studied based on theories obtained from literature study. The method in this research uses quantitative research techniques. The population and sample determined were PT SMO employees with a total of 62 respondents. The research results show that individually, the significance value of work discipline of 0.000 is smaller than $\alpha = 0.05$ so it is decided that it has a significant effect on employee performance. Situational leadership style does not have a significant effect on employee performance. The significance value of

situational leadership style is 0.810 greater than $\alpha = 0.05$. Based on the Beta value, it is known that the variable that has the dominant influence on employee performance is work discipline at 0.762 (76.2%). Together, work discipline and situational leadership style have a significant effect on the performance of PT SMO employees. This decision is based on the significance level of the F value of 41.166 with a significance level of 0.000 which is smaller than $\alpha = 0.05$.

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Aset utama perusahaan Sumber daya Manusia (SDM) yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Athar dan Ashah sumber daya manusia menjadi pembeda dalam sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan, sehingga karyawan dituntut untuk lebih kreatif, kompeten, inovatif, fleksibel, dan dilatih untuk menangani informasi secara efektif (Shofi'unnafi, 2020). Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Prasetyo & Marlina, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan karyawan. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja karyawan yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Belly Okta Wijaya, 2018).

Pemimpin juga memberikan energi positif kepada bawahan dalam bentuk memberikan semangat, siap membantu, mengarahkan apabila ada hal pekerjaan yang tidak dipahami, dapat memberikan masukan dalam bentuk konsultasi antara pemimpin dengan bawahan apabila ada suatu masalah baik dalam bentuk pekerjaan atau masalah lain. Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya Pawirosuwarno dalam Pranogyo & Hendro (2023:173)

Kinerja merupakan hasil kerja secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek, yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Penjelasan tentang kinerja karyawan pada PT SMO terdapat persoalan pada kurangnya pelatihan dan pengalaman karyawan baru sehingga karyawan baru tidak mengerti tentang tatacara melayani nasabah dengan baik dan kurang mengenal produk yang dijual bank. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan baru menjadi kurang baik, sehingga karyawan yang bekerja sudah lama juga tidak mengerti tentang tatacara melayani nasabah dan kurang mengenal produk yang dijual oleh bank. Teori kepemimpinan situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, bawahannya, dan situasi sebelum menggunakannya gaya kepemimpinan tertentu.

Masalah kinerja ini disebabkan oleh faktor pribadi dari karyawan itu sendiri dan faktor dari luar. Faktor pribadi yang memengaruhi disebabkan karena kurangnya kemampuan diri, pengetahuan yang sedikit dan rasa tidak ingin mengetahui. Sedangkan faktor dari luar berupa pimpinan yang tidak disenangi, rekan kerja yang tidak baik, kurangnya pelatihan dan suasana kerja yang kurang nyaman dan pemberian instruksi yang kurang jelas.

Menurut data kinerja yang diperoleh dari pihak personalia, diketahui bahwa rata-rata karyawan di PT SMO Batam memiliki nilai kinerja dibawah standar yang perusahaan sudah tetapkan. Standar yang perusahaan berikan bernilai 87,5-100 (sangat baik) sebanyak 2 karyawan dengan persentase 3,1%, 62,5-85 (baik) sebanyak 13 karyawan dengan persentase 20,3%, 37,5-60 (cukup) sebanyak 41 karyawan dengan pesentase 64,1%, 12,5-35 (kurang) sebanyak 8 karyawan dengan persentase 12,5%. Data ini menunjukkan sebagian besar karyawan (62 orang) memiliki kinerja yang kurang baik.

LANDASAN TEORI

Menurut Rivai, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019). Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018) Proses kepemimpinan merupakan proses untuk mengasah berbagai keahlian sebagai seorang pemimpin. Berbagai teori kepemimpinan banyak dikemukakan, antara lain George R. Terry dalam (Dewi et al, 2020) Teori Keadaan (Situational Theory), dalam kepemimpinan harus ada fleksibilitas sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda. Kepemimpinan bersifat multidimensional. Perangkat kepemimpinan menurut teori ini terdiri dari empat variabel: 1) Sang pemimpin, 2) Para pengikut, 3) Organisasi, 4) Pengaruh sosial, ekonomi dan politik. Dinamakan teori situasi ialah karena cara pendekatan kepemimpinan itu memerlukan suatu fleksibilitas terhadap situasi. Pendekatannya dalam hal ini orang mesti banyak mengarahkan perhatian terhadap perkembangan ekonomi dan politik. Menurut Sedarmayanti, kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi (Mauliza, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Marwansyah ada 4 faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor yaitu:

a. Pengetahuan atau Keterampilan

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan.

b. Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan atau organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain.

c. Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja karyawan.

d. Motivasi

Dalam bekerja karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi karyawan juga membutuhkan motivasi-motivasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019). Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survey, metode survey ini menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalan data, pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner akan disebarkan melalui online menggunakan Google Forms.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Penelitian diperoleh dari hasil jawaban responden dengan menyebarkan kuesioner kepada responden keseluruhan karyawan PT SMO. Penelitian ini juga disebut sebagai penelitian populasi. Karena responden yang digunakan meliputi seluruh karyawan PT SMO sebanyak 62 karyawan (tidak termasuk peneliti) dan digunakan sebagai dasar untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi dalam 4 kategori, yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasarkan usia, mayoritas responden berusia <25 tahun sebanyak 22 orang (35,5%), usia 26-31 tahun sebanyak 23 orang (37,1%) dan usia 32-40 tahun sebanyak 17 orang (27,4%).

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang (51,6%) dan sisanya laki-laki sejumlah 30 orang (48,4%).
2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden berpendidikan SLTP sebanyak 1 orang (1,6%), SLTA sebanyak 41 orang (66,1%), D3 sebanyak 7 orang (11,3%) dan S1 sebanyak 13 orang (21%).
3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diperoleh hasil sebanyak 4 orang (6,5%) bekerja kurang dari 1 tahun, responden yang bekerja selama 1-4 tahun sebanyak 41 orang (66,1%) dan responden yang bekerja 6-9 tahun sebanyak 17 orang (27,4%).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Distribusi frekuensi variabel penelitian berdasarkan jawaban setuju dan sangat setuju untuk setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Berdasarkan data perusahaan diketahui bahwa sebanyak 9 orang responden (14,5%) memiliki standar kinerja kurang, sebanyak 37 orang responden (59,7%) memiliki standar kinerja cukup, sebanyak 14 orang responden (22,6%) memiliki standar kinerja baik dan 2 orang responden (3,2%)

memiliki standar kinerja sangat baik. Manajemen PT SMO menetapkan bahwa standar kinerja untuk karyawan dikatakan tinggi kalau mencapai nilai 87,5-100. Dengan demikian hasil di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT SMO belum mencapai standar kinerja yang diinginkan.

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Hasil distribusi frekuensi jawaban “setuju” dan “sangat setuju” menunjukkan bahwa rata-rata 33 responden (54%) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Distribusi Frekuensi Variabel gaya Kepemimpinan Situasional

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan berdasarkan pilihan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” menunjukkan rata-rata 26 responden (42%) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Tingkat reliabilitas suatu penelitian dapat dilihat dari statistik cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Penentuan uji reliabilitas didasarkan pada hasil oleh SPSS sebagai berikut:

- Nilai cronbach's alpha untuk disiplin kerja dapat dibaca pada tabel reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk keseluruhan skala pengukuran disiplin kerja adalah sebesar 0,863. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki reliabilitas yang sangat tinggi karena berada pada interval 0,8-1,00.
- Output SPSS tentang reliabilitas gaya kepemimpinan situasional adalah sebesar 0,751. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional mempunyai reliabilitas yang tinggi karena berada di interval 0,6-0,799.

Sedangkan nilai cronbach's alpha untuk kinerja karyawan adalah sebesar 0,897. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja memiliki reliabilitas yang sangat tinggi karena berada pada interval 0,8-1,00.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(n-2)$. Berdasarkan hasil uji yang diperlihatkan pada kolom Item-Total Statistic, semua item pernyataan tentang disiplin kerja memiliki validitas yang memadai ($0,821-0,878 > \alpha = 0,05$). Untuk item pernyataan tentang gaya kepemimpinan situasional memiliki validitas yang memadai ($0,710-0,739 > \alpha = 0,05$). Sedangkan untuk item pernyataan tentang kinerja memiliki validitas yang memadai ($0,868-0,896 > \alpha = 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada kedua variabel bebas dan satu variabel terikat tersebut memiliki validitas yang memadai. Dasar Pengambilan keputusan untuk menyatakan nilai reliabilitas butir item pernyataan pada kolom corrected item-total correlation adalah membandingkan nilai tersebut dengan nilai R tabel, pada $Df = n - 2$. Nilai Df dalam penelitian ini yaitu jumlah sampel (62) - 2 = 60. R tabel pada Df 60 dengan tingkat probabilitas 0,05 adalah 0,2500. Nilai item pernyataan untuk variabel disiplin kerja pada corrected item-total correlation berada pada rentang ($0,330-0,853$) > R tabel. Nilai item pernyataan untuk gaya kepemimpinan situasional pada corrected item-total correlation berada pada rentang ($0,359-0,560$) > R tabel. Nilai item pernyataan untuk variabel kinerja

pada corrected item-total correlation berada pada rentang (0,519-0,888) > R tabel. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Output SPSS tentang normalitas dalam tabel dimaksudkan untuk membantu kita mengetahui apakah semua data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test.

Dalam pengujian hipotesis, kriteria untuk menolak atau tidak menolak H_0 berdasarkan Pvalue adalah sebagai berikut:

- Jika $Pvalue < \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti data tidak berasal dari populasi yang terdistribusi normal.
- Jika $Pvalue \geq \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya data berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Dalam program SPSS digunakan istilah Significance (Sig) untuk Pvalue.

Hasil olah data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan situasional, dan kinerja pada Asymp. Sig.(2-tailed) memiliki nilai 0,209 atau Sig. $P > 0,05$ sehingga diputuskan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi yang normal atau H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian diputuskan bahwa kedua variabel bebas tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel bebas. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat Value Inflation Factor (VIF) dan tolerance pada model regresi. Jika nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Multikolinearitas menyebabkan regresi tidak efisien atau penyimpangan besar. Tabel koefisien di atas memperlihatkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) = 1,002 sehingga dapat dianggap tidak terjadi multikolinearitas karena tidak melebihi angka 10. Demikian halnya jika menggunakan angka Tolerance = 0,998, maka dapat dianggap tidak ada masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil dari model regresi yang dapat dianalisis berdasarkan koefisiennya-koefisiennya. Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel di atas adalah:

$$Y = 5,863 + 0,21X_1 - 0,961X_2$$

Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,863 mengandung pengertian bahwa jika variabel disiplin kerja bersifat konstan dan gaya kepemimpinan situasional (tidak berubah/tetap atau bernilai nol) maka kinerja karyawan PT SMO bersifat positif.
- b. Jika variabel disiplin kerja berubah maka kinerja karyawan PT SMO juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya, apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,961. Dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan PT SMO akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,961.
- c. Jika variabel gaya kepemimpinan situasional berubah maka kinerja karyawan PT SMO akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya, apabila gaya kepemimpinan situasional meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan PT SMO akan

meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,21. Dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan situasional menurun sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan PT SMO akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,21.

Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 1. Koefisien determinasi berganda (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,583	,568	4,80631

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan Tabel 1. diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R2) atau R square adalah sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama, 58,3% perubahan variabel kinerja PT SMO dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan situasional. Dengan kata lain, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 58,3%. Sedangkan 41,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau masuk dalam kerangka konsep penelitian ini.

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana yang ditampilkan dalam Tabel di atas diketahui bahwa nilai R yang mengukur arah dan keeratan hubungan antara variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (gaya kepemimpinan situasional) dengan variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0,763. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja dalam penelitian ini kuat karena berada di interval 0,60-0,799.

Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama antara variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja. Pengujian kebenaran hipotesis tersebut pertama kali akan dilakukan uji t (uji sendiri-sendiri) dan uji F (uji serempak). Untuk menentukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak maka harus dilihat dari *level of signifikan* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

1. Uji Sendiri-sendiri (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara individu terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):
 $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y); $H_a: \beta_1 < 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y).
- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
- c. Menentukan tingkat signifikansi:
 Nilai signifikansi *P Value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 Nilai signifikansi *P Value* $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d. Membuat keputusan:

- Bila *P Value* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara parsial memengaruhi variabel dependen.
- Bila *P Value* > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak memengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 2. koefisien di atas hubungan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,863	4,143		1,415	,162		
	TOTAL_X1	,021	,086	,020	,241	,810	,998	1,002
	TOTAL_X2	,961	,106	,762	9,051	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

- Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 9,051 dengan tingkat signifikansi 0,000 Nilai Sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SMO.
- Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) adalah sebesar 0,241 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,810. Nilai Sig. ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima H_a ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT SMO.
- Berdasarkan nilai Beta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT SMO adalah variabel disiplin kerja 0,762 (76,2%).

Uji Serempak (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Uji-F dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (analysis of variance = ANOVA). Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

- Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
- Menentukan tingkat signifikansi:
Nilai signifikansi *P Value* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Nilai signifikansi *P Value* > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Membuat keputusan:
Bila *P Value* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen.

Bila *P Value* > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara simultan tidak memengaruhi variabel dependen. Berdasarkan olah data dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1901,920	2	950,960	41,166	,000 ^a
	Residual	1362,935	59	23,101		
	Total	3264,855	61			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja adalah sebesar 41,166 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT SMO.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki setiap karyawan. Karyawan mempunyai peranan yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang menerapkan disiplin kerja akan mempunyai hasrat yang kuat untuk bekerja dan mengikuti peraturan perusahaan. Selain itu karyawan juga harus berperilaku yang baik. Karyawan juga harus memiliki loyalitas dan komitmen pada perusahaan. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa karyawan mengikuti peraturan perusahaan dengan baik. Karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Fakta-fakta tersebut terkonfirmasi dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu Windy Dyah Indryani dan Yubersius Tongo-Tongo. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional dengan Kinerja

Di dalam sebuah perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memajukan sebuah perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan karena pada dasarnya pemimpin dapat mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan situasional akan memberikan instruksi secara jelas kepada karyawannya dan terus menerus mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Selain itu gaya kepemimpinan situasional menuntut seorang pemimpin untuk selalu menjelaskan tugas yang akan diberikan kepada karyawannya. Pemimpin situasional akan membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh karyawan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pemimpin tidak menjelaskan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dengan baik. Disamping itu pemimpin tidak mendorong karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. Hasil penelitian ini menegaskan kenyataan yang ada dilapangan sebagaimana dikemukakan di atas. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu Windy Dyah Indryani dan Yubersius Tongo-tongo. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hubungan Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Situasional Secara bersama-sama terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam kemajuan sebuah perusahaan. Pemberian instruksi yang jelas oleh pemimpin apabila diikuti dan dilaksanakan oleh karyawan (loyalitas) maka kinerja karyawan itu akan meningkat. Kenyataannya pemimpin tidak memberikan intruksi dengan jelas sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang menerapkan disiplin kerja akan mempunyai hasrat yang kuat untuk bekerja dan mengikuti peraturan perusahaan. Karyawan yang menerapkan disiplin kerja akan berperilaku yang baik dan memiliki loyalitas serta komitmen terhadap perusahaan. Berdasarkan pengamatan dan situasi yang terjadi, karyawan nampak mengikuti dan mentaati peraturan perusahaan serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu Windy Dyah Indryani dan Yubersius Tongo-tongo. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 62 responden tentang analisis yang memengaruhi kinerja PT SMO, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan situasional menunjukkan bahwa 26 responden memiliki perhatian yang besar terhadap kinerja karyawan.
2. Distribusi frekuensi disiplin kerja menunjukkan bahwa 33 responden memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan data penilaian kinerja yang diperoleh dari pihak manajemen PT SMO diketahui bahwa sebanyak 9 karyawan memiliki nilai 12,5-35 (kurang), 37 karyawan memiliki nilai 37,5-60 (cukup), 14 karyawan memiliki nilai 62,5-85 (baik) dan 2 karyawan memiliki nilai 87,5-100 (sangat baik).
4. Secara sendiri-sendiri gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi gaya kepemimpinan situasional 0,810 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dan nilai signifikansi disiplin kerja 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.
5. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan di atas menegaskan bahwa secara sendiri-sendiri gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara bersama-sama gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT SMO. Artinya bahwa kedua variabel tersebut menjadi faktor yang menentukan untuk meningkatkan kinerja PT SMO..

Saran

1. Dari hasil penelitian gaya kepemimpinan ini perusahaan harus menghargai tiap-tiap karyawannya, karena tiap karyawan perlu arahan dan instruksi pekerjaan yang jelas. Hasil ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan, terutama bagi pemimpin agar selalu memberikan penjelasan dan arahan secara detail kepada karyawan dan memberikan motivasi untuk

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada tingkat disiplin terhadap peraturan, masih ada karyawan yang tingkat disiplinnya sangat rendah. Untuk itu sanksi dan hukuman harus ditegakkan. Pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan oleh bawahannya. Maka yang harus dilakukan oleh perusahaan agar kinerja karyawan meningkat adalah:

- Pimpinan memberikan pengarahan dan perintah yang berlaku sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
 - Memberikan penghargaan dan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
 - Memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.
2. Hasil penelitian telah diuraikan dalam skripsi ini diharapkan memberikan sumbangan berharga bagi pengembangan PT SMO sebagai perusahaan yang unggul dan berkualitas. PT SMO tidak bisa tidak harus terus berbenah diri dengan memperhatikan kelemahan internal, utamanya persoalan kinerja karyawannya.
 3. Untuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada Batam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan ilmiah dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, dalam bidang teoritis dan praktis.
 4. Bagi peneliti yang lain, tulisan ini dapat dikembangkan secara lebih mendalam dan luas melalui variabel-variabel penelitian yang tidak diangkat dan diolah dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515>
- Belly Okta Wijaya. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 53–62. <https://www.neliti.com/id/publications/300069/pengaruh-gaya-kepemimpinanlingkungan-kerja-disiplin-kerja-motivasi-dan-insentf>
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>
- Eka Putra, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Febrianti, Hendriani, S., & Efni, E. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Administrasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 31(2), 79–90. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2885>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Juniyati, R., & Syaifullah, S. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Triplus Hitech. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah*. https://forum.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2984
- Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Kolim, C. D., Nazmi, H., Tania, E. J., & Chandra, C. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa

- Scorpii Cabang Binjai. Jurnal Manajemen, 6(2), 1–8.
<https://www.neliti.com/tr/publications/472169/pengaruh-pengawasankompetensi-kerja-dan-stress-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>
- Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn Kawangkoan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(3), 56.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh green product, green advertising dan green brand terhadap keputusan pembelian konsumen produk tupperware di smpn beureunuen putri mauliza universitas battuta. 4(3), 189–197.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 6(2), 71–81. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Northouse, P. G. (2018). Kepemimpinan: Teori dan Praktik. Indeks.
- Okta, Belly Wijaya. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerjamotivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso". Jurnal Ekobis Dewantara. Vol. 1 No. 4
- Pramono, L. B., Safitri, U. R., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spining 2 Pt. Sari Warna Asli li Boyolali. EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 9(1), 46–60.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18(01), 22–38.
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management
- Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMA, 5(1), 38–48. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.47>
- Syofian siregar. (2020). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. PT. Bumi Aksara. Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Siregar, S. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang dengan Kompensasi yang diberikan Perusahaan sebagai Variabel Intervening. Jurnal Matua, 2(4), 211–234. <https://ejournal.nespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/217/219>
- Sari, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset, 1(1), 49–55.
<http://repository.polimdo.ac.id/id/eprint/168>
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga
- Shofi'unnafi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal, 1(2). <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.1874>
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Mmw Di Sidoarjo. Jurnal Akuntansi, 2(2), 13. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i2.100>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn Kawangkoan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(3), 56.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>