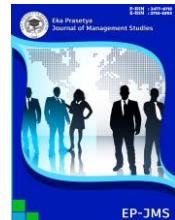




Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance At PT. Bank Central Asia Asia Branch Medan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Cabang Asia Medan

*Fenny Cendryani

Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia

Keywords:

*Leadership style,
Work discipline,
Employee
performance.*

Abstract. This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance. The population in this study were all employees at PT. Bank Central Asia KCU Asia Medan, totaling 50 employees. The sample is a subset of the population, consisting of all members of the population. The analysis used in this study using multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style and work discipline together had a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Central Asia KCU Asia Medan.

Corresponding author*
Email: fennycendryani@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan olah pikir dan tenaga seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan yang berwujud, dapat dihitung jumlahnya selain hal tersebut juga bidang tidak terwujud serta dihitung misalnya ide atau inovasi untuk memecahkan suatu masalah.

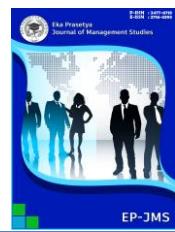
Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tanpa didukung oleh kualitas yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka keberhasilan organisasi tidak akan tercapai serta kontribusi pegawai pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Kontribusi pegawai pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Tidak hanya jumlah usaha tetapi juga arah dari usaha. Sifat-sifat yang ada pada diri pegawai, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan.

PT. Bank Central Asia bergerak dibidang jasa keuangan. PT. Bank Central Asia berdiri pada tahun 1957. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Bank Central Asia cabang Asia yang berlokasi di Medan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh bank tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas bank secara keseluruhan akan meningkat sehingga bank akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerjanya dapat diukur melalui tingkat kepuasan konsumen yang dinilai dari tercapainya target yang diinginkan seperti nilai CE (*customer engagement*), BE (*branch experience*), dan *Recommendation* yang mencapai target nilai minimal passing grade 4,65. Kinerja karyawan PT. Bank Central Asia cabang Asia juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien. Semua itu adalah penentu keberhasilan perusahaan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Peneliti menemukan adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat diukur dari menurunnya nilai CE (*customer engagement*), BE (*branch experience*), dan *Recommendation* yang tidak mencapai target nilai minimal 4,65. Nilai CE (*customer engagement*) terjadi penurunan nilai dari 4,65 (2018) menjadi 4,60 (2019), nilai BE (*branch experience*) terjadi penurunan nilai dari 4,80 (2018) menjadi 4,63 (2019), serta nilai *Recommendation* juga terjadi penurunan nilai dari 4,59 (2018) menjadi 4,50 (2019) seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Laporan Hasil Kinerja

Kinerja	2018	2019
Nilai CE (<i>Customer Engagement</i>)	4,65	4,60
Nilai BE (<i>branch experience</i>)	4,80	4,63
Nilai <i>Recommendation</i>	4,59	4,50

Sumber: Data Perusahaan

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Seperti yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (1998:16-17), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *leadership factor*. Disiplin juga diperlukan dalam menunjang kinerja karyawan. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan. Menurut Singodimedjo (2002:212) seperti dikutip oleh Sutrisno (2009:86), menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2. KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:12), Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Menurut Sunyoto (2012:18), Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Flippo (2012:28), prestasi kerja/kinerja seseorang dapat diukur melalui :

1. Mutu Kerja
Berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja
Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan
Berkaitan dengan tingkat kehadiran , pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap
Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan Armstrong dan Baron (1998:16-17) seperti dikutip oleh Wibowo (2007:100), yaitu sebagai berikut:

1. Personal Factors
Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership Factors
Ditetentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manager dan team *leader*.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



3. Team Factors

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. System Factors

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. Contextual/situational Factors

Ditujukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010:20), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:34) Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan dan perilaku seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Heidjrahman dan Husnan (2001:52) menyatakan bahwa Konsepsi mengenai kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan lima indikator penting yaitu:

1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Pemimpin bersedia untuk bertanggung jawab kepada pemimpinnya terhadap apa yang dilakukan bawahannya.

2. Kemampuan untuk bisa “*perceptive*”

Perception (persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan.

3. Kemampuan untuk bersikap obyektif

Obyektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional. “*Impersonal*” dan tidak “*bias*”.

4. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih/ menentukan mana yang penting dan mana yang tidak.

5. Mampu menciptakan komunikasi yang baik



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002:212) seperti dikutip oleh Sutrisno (2009:86), menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2010:230), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Singodimedjo (2002:215), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Hasibuan (2009:194) mengemukakan banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Namun, sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya human relationship yang



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

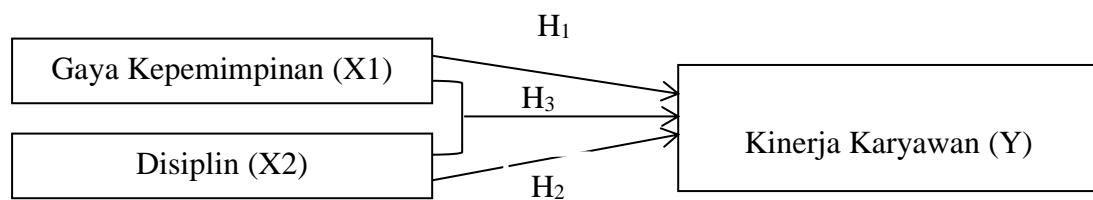
(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti mereferensi beberapa tinjauan penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini seperti penelitian Regina (2010) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Penelitian Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. Dan penelitian Siti Masrokhah (2010) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Candi Mekar Pemalang.

Kerangka teoritis dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara masing-masing variabel yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1
Kerangka Teoritis

3. METODOLOGI PENELITIAN

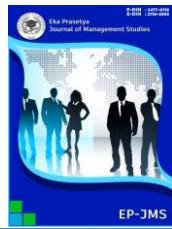
Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bersumber dari data yang diperoleh. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, Data primer dan Data Sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Peneliti melakukan penelitian di PT.Bank Central ASIA Kantor Cabang Utama Asia Medan yang berlokasi di Jalan Asia No. 1C Medan, Sumatera Utara. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Agustus 2019.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Central Asia KCU Asia Medan yang berjumlah 50 karyawan. Sampel merupakan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 50 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam PT. Bank Central Asia KCU Asia Medan.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah model analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan regresi linear berganda karena model ini berguna untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada. Model persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan:

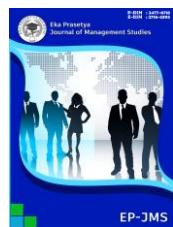
- Y = Kinerja Karyawan (*dependent variabel*)
- X₁ = Gaya kepemimpinan (*independent variabel*)
- X₂ = Disiplin Kerja (*independent variabel*)
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- e = error / variabel yang tidak diteliti

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia (Tahun)		
20-30	22	44%
31-40	18	36%
41-50	6	12%
51-60	4	8%
Total	50	100%
Jenis Kelamin		
1 Unit	21	42%
2 Uni	29	58%
Total	50	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA	9	18%
Diploma	12	24%
Sarjana	29	58%
Total	50	100%



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

Berdasarkan Lama Bekerja

<5	16	32%
6-15	24	48%
16-25	6	12%
>25	4	8%
Total	50	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis karakteristik responden berdasarkan 4 kelompok usia, yakni : Usia 20-30 tahun berjumlah 22 orang dengan tingkat persentase 44%. Usia 31-40 tahun berjumlah 18 orang dengan tingkat persentase 36%. Usia 41-50 tahun berjumlah 6 orang dengan tingkat persentase 12%. Usia 51-60 tahun berjumlah 4 orang dengan tingkat persentase 8%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbagi atas pria yang berjumlah 21 orang dengan tingkat persentase 42% dan wanita yang berjumlah 29 orang dengan tingkat persentase 58%.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir terbagi atas tiga kelompok yakni SMA, Diploma, dan Sarjana. Responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 9 orang dengan tingkat persentase 18%, responden yang pendidikan terakhir diploma berjumlah 12 orang dengan tingkat persentase 24%, dan responden yang pendidikan terakhir sarjana berjumlah 29 orang dengan tingkat persentase 58%. Dan karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menjadi 4 kelompok. Responden yang bekerja kurang dari 2 tahun berjumlah 20 orang dengan tingkat persentase 40%. Lama bekerja di antara 2 tahun sampai 4 tahun berjumlah 23 orang dengan tingkat persentase 46%. Lama bekerja di antara 4 tahun sampai 6 tahun berjumlah 5 orang dengan tingkat persentase 10%. Sedangkan lama bekerja di antara 6 tahun sampai 8 tahun berjumlah 2 orang dengan tingkat persentase 4%.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

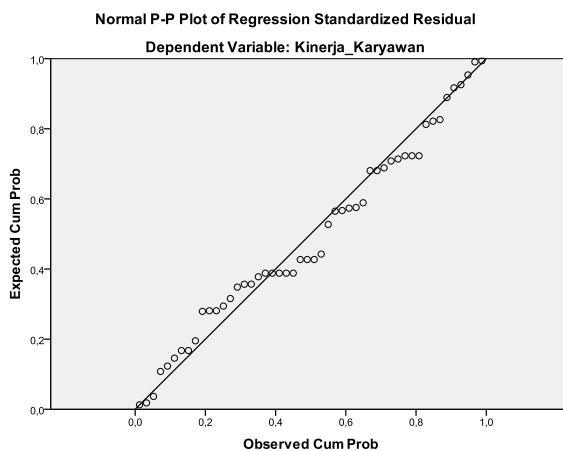
(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot Uji Normalitas



Gambar 2

Normal P-P Plot Uji Normalitas

Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5,175	2,000		2,588	,013		
Gaya_Kepemimpinan	,413	,137	,505	3,014	,004	,123	8,112
Disiplin_Kerja	,438	,173	,425	2,540	,014	,123	8,112

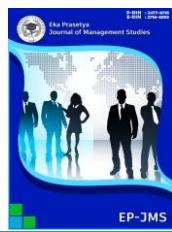
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

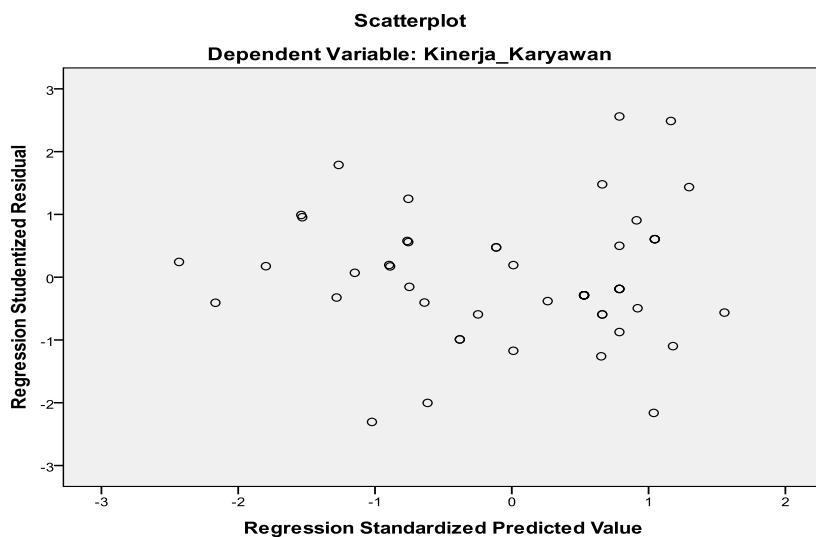
(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai VIF sebesar 8,112 yang berarti < 10 dan nilai tolerance sebesar 0,123 yang berarti $> 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut ini:



Gambar 3

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar di atas, tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Data

Hasil untuk pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat yaitu:

Didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,175 + 0,413X_1 + 0,438X_2$$

$$T = (2,588) (3,014) (2,540)$$

$$F = (121,169)$$

$$R^2 = (0,831)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



β_1, β_2 = Koefisien garis regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

Interpretasi Model:

1. Konstanta bernilai 5,175 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka kinerja karyawan adalah 5,175.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,413 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 41,3 %. Namun sebaliknya jika gaya kepemimpinan turun 1%, maka kinerja karyawan juga diprediksikan akan mengalami penurunan sebesar 41,3 %.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,438 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 43,8 %. Namun sebaliknya jika disiplin kerja turun 1%, maka kinerja karyawan juga diprediksikan akan mengalami penurunan sebesar 43,8 %.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
	b	Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	5,175	2,000		2,588	,013		
Gaya_Kepemimpinan	,413	,137	,505	3,014	,004	,123	8,112
Disiplin_Kerja	,438	,173	,425	2,540	,014	,123	8,112

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada taraf signifikansi 5% nilai t_tabel = 1,676 dan t_hitung = 3,014 untuk gaya kepemimpinan. Karena t_hitung > t_tabel dan didukung oleh tingkat signifikansi 0,013 < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada taraf signifikansi 5% nilai t_tabel = 1,676 dan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



$t_{hitung} = 2,540$ untuk disiplin kerja. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan didukung oleh tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Serempak (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531,750	2	265,875	121,169	,000 ^a
	Residual	103,130	47	2,194		
	Total	634,880	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Hipotesis

- H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.
- H_a : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dari uji Anova atau F test, didapat F hitung adalah 121,169 dan F tabel adalah 3,195 dengan tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena F hitung > F tabel dan didukung oleh tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

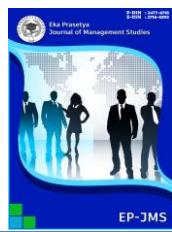
Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 6

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 ^a	,838	,831	1,481

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Angka Adjusted R Square adalah 0.831 yang berarti 83,1%, mendekati 1, yang berarti variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan 16,9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain misalkan pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

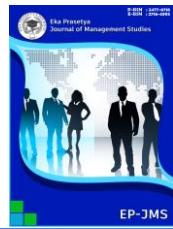
Untuk meguti hipotesis pertama yakni pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan ternyata diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,014$ dan $t_{tabel} = 1,676$ pada taraf signifikansi 5% untuk gaya kepemimpinan. Oleh karena $t_{hitung} 3,014 > t_{tabel} 1,676$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang relevan dengan teori yang dikemukakan Armstrong dan Baron (1998:16-17) seperti dikutip oleh Wibowo (2007:100), yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah leadership factor.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Regina (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam Jurnal Ekonomi dan Manajemen, penelitian Siti Masrokhah (2010) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Candi Mekar Pemalang”, hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam menunjang kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan partisipatif, hal ini didukung oleh data hasil pengisian kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator-indikator gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Heidjachman dan Husnan (2001) yang menurut peneliti mengarah kepada gaya kepemimpinan partisipatif. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama telah teruji secara empiris.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk megudihi hipotesis yang kedua yakni pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan ternyata diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,540$ dan $t_{tabel} = 1,676$ pada taraf signifikansi 5% untuk disiplin kerja. Oleh karena $t_{hitung} 2,540 > t_{tabel} 1,676$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang relevan dengan teori yang menurut Singodimedjo (2002:212) seperti dikutip oleh Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Regina (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam Jurnal Ekonomi Pembangunan, penelitian Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan (2014) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo” juga menunjukkan dari hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Disiplin kerja yang efektif dalam menunjang kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang tinggi, hal ini didukung oleh data hasil pengisian kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009) yang menurut peneliti sebagian besar indikator tersebut adalah mengarah ke arah disiplin kerja yang tinggi. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua telah teruji secara empiris.

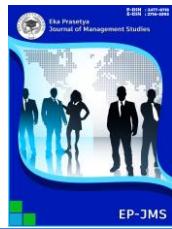
Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk megudihi hipotesis yang ketiga yakni pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dan Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan ternyata diperoleh, F_{hitung} adalah 121,169 dengan tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena $0.000 < 0.05$, maka variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (1998:16-17) dan Singodimedjo (2002:212) bahwa faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2012) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan garis regresinya $Y = 5,175 + 0,413X_1 + 0,438X_2$. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah teruji secara empiris.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia KCU Asia Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang relevan dengan teori yang dikemukakan Armstrong dan Baron (1998:16-17) seperti dikutip oleh Wibowo (2007:100), yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah leadership factor. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Regina (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia KCU Asia Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang relevan dengan teori yang menurut Singodimedjo (2002:212) seperti dikutip oleh Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Regina (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia KCU Asia Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (1998:16-17) dan Singodimedjo (2002:212) bahwa faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2012) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrahman, Suad Husnan. 2001. Manajemen Personalia. Edisi Keempat. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: BPFE.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Kartono, Kartini. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?). PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2010. Teori & Praktek Kepemimpinan. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Adri Agustiningrum, Dyah Indrawati dan Andre Rahmanto. 2012. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Working Paper series.
- Nurjanah. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. Working Paper series.
- Regina. 2010. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Working Paper series.