

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat

Pusporini Palupi Jamaludin<sup>1\*</sup>, Laura Komala<sup>1</sup>, Paringsih<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Corresponding Author: [dosen01399@unpam.ac.id](mailto:dosen01399@unpam.ac.id)<sup>\*</sup>

### Article History

Received : 15-05-2024

Revised : 10-06-2024

Accepted : 15-06-2024

**Keywords:** *Leadership Style; Performance; Work Discipline*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis parsial (t) dan simultan (F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi sebesar  $Y = 2,020 + 0,618 X_1 + 0,339 X_2$  dengan nilai koefisien determinasi 77,8% Hasil uji hipotesis secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung  $> t$  tabel atau  $7,239 > 1,993$  maka  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung  $> t$  tabel atau  $4,098 > 1,993$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Hasil uji hipotesis secara simultan nilai f hitung  $> f$  tabel atau  $166,099 > 3,120$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat.

### ABSTRACT

*The aim of this research is to determine the influence of Leadership Style and Work Discipline on employee performance at PT Matra Adhiraya Nusantara West Jakarta. The research method used is a quantitative method. The data collection techniques in this research include distributing questionnaires to all employees and the data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis and partial hypothesis testing ( t ) and simultaneous ( F ). The results of the research show that leadership style and work*

*discipline influence employee performance with a regression equation of  $Y = 2.020 + 0.618 X_1 + 0.339 > t$  table or  $7.239 > 1.993$  then  $H_01$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted. Partially, Work Discipline influences employee performance with the results of the  $t$  test  $> t$  table or  $4.098 > 1.993$ , so  $H_02$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. The results of simultaneous hypothesis testing show that the calculated  $f$  value is  $> f$  table or  $166.099 > 3.120$ , so  $H_03$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. It can be concluded that the research results show that Leadership Style and Work Discipline influence employee performance at PT Matra Adhiraya Nusantara, West Jakarta.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya.

PT Matra Adhiraya Nusantara yang berada di Duri Kosambi Cengkareng Jakarta Barat merupakan perusahaan yang mensuplai kebutuhan bahan baku sarang burung walet yang sangat berkualitas dan siap diproses dalam berbagai bentuk produk makanan, minuman, kue, serta kosmetik yang masuk dalam pangsa pasar Tiongkok melalui Shanghai. Produk sarang burung walet sendiri saat ini sudah menjadi salah satu produk unggulan Indonesia ke Tiongkok dan menyumbang sekitar 80% dari kapasitas produksi dunia untuk sarang burung walet yang memiliki kualitas produk terbaik. Nilai ekspor sarang burung walet Indonesia ke Tiongkok berada diposisi pertama, dengan total nilai tahun 2020 mencapai US\$ 413,6 juta.

Mangkunegara (2014: 67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan Data Pencapaian Kuantitas (Jumlah) Produksi PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat, data kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator-indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir (2016: 208) yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), jangka waktu, kerjasama antar karyawan, pengawasan. Dari lima indikator penulis mengukur kinerja dengan melihat kuantitas (jumlah) produksi olahan makanan pada PT Matra Adhiraya Nusantara.

Produksi di PT Matra Adhiraya Nusantara ini memiliki target penjualan setiap tahunnya 14.000 kg dan usaha ini bekerja berdasarkan P.O (Purchase Order) yang diminta oleh mitra bisnisnya. Namun jika dilihat hasil penjualan dari 2020 ini 10.050 kg menurun ke tahun 2021 jadi 10.000 kg dikarenakan pandemi, dan kenaikan terjadi ditahun 2022, yaitu 14.100 kg.

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan diperusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui cara tersebut diharapkan karyawan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja sama.

Untuk itu dalam meningkatkan kinerja para karyawan di PT. Matra Adhiraya Nusantara. Pimpinan harus memperhatikan hal yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan demikian para karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan antusias dan termotivasi.

Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi memerlukan pekerja yang berkompeten dalam bidangnya agar pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal agar tercapainya suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan dengan data dengan tujuan kegunaan tertentu.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian diatas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek yang dapat ditarik sebagai sampel.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling sensus atau sampling jenuh, yakni keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian, dikarenakan keterbatasan populasi yang ada atau penelitiannya ingin membuat hasil generalisasi dengan kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2014:85).

Atas dasar ketentuan sampel tersebut maka penelitian ini mengambil sampel 76 karyawan di PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta barat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen.

Tabel 1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.020	1.807		1.118	.267
	Gaya_Kepemimpinan	.618	.085	.606	7.239	.000
	Disiplin	.339	.083	.343	4.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)  
 Diketahui nilai t tabel yaitu  $t(0,05/2;n-k-1) = t(0,025;76-2-1) = t(0,025;73) = 1,993$ . Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $7,239 > 1,993$ )  
 Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
- b. Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja (Y)  
 Diketahui nilai t tabel yaitu  $t(0,05/2;n-k-1) = t(0,025;76-2-1) = t(0,025;73) = 1,993$ . Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $7,239 > 1,993$ ). Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh bersama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3195.775	2	1597.887	166.099	.000 <sup>b</sup>
	Residual	702.265	73	9.620		
	Total	3898.039	75			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya\_Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Diketahui Nilai F tabel  $F(k;n-k) = F(2;76-2) = F(2;74) = 3,120$ , berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $166,099 > 3,120$ ). Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan diperoleh hasil variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan bukti dari hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,239 > 1,993$ ) dan nilai signifikansi  $< standard\ error$   $0,00 < 0,05$ .

### Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan bukti dari hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,239 > 1,993$ ) dan nilai signifikansi  $< standard\ error$   $0,000 < 0,05$ .

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $166,099 > 3,120$ ) dan nilai signifikansi  $< standard\ error$  ( $0,000 < 0,05$ )

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan pembahasan di atas, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut; 1) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 3,820 + 0,899 X_1$  yang memiliki arah positif. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,239 > 1,993$ ), 2) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 6,832 + 0,820 X_2$  yang memiliki arah positif. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,239 > 1,993$ ), 3) Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = 2,020 + 0,618 X_1 + 0,339 X_2$  yang memiliki arah positif. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) yang diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $166,099 > 3,120$ ).

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut; 1) Dengan pernyataan yang terendah yaitu “Mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka.” dengan skor yang diperoleh 3,21. Berdasarkan hal ini pimpinan PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat harus lebih peduli lagi atau mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka sehingga karyawan pun merasa berkembang di PT Matra Adhiraya Nusantara dan

perusahaan ini juga bisa berkembang jika pemimpinnya peduli terhadap masalah tersebut, 2) Dengan skor yang diperoleh sebesar 3,12. Berdasarkan hasil tersebut PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat dituntut untuk perlu memberikan ketegasan kepada karyawannya agar karyawan tersebut menjadi lebih giat lagi dalam bekerja dan memberikan kontribusi baik untuk perusahaan tersebut, 3) Dengan skor sebesar 3,35. Berdasarkan hal tersebut perusahaan sebaiknya memberikan kebijakan terkait dengan target agar karyawan memiliki acuan dan bertanggung jawab dan diberikan apresiasi kepada karyawan bila telah menyelesaikan target tsb. terhadap sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan supaya tujuan dari PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abidin, Yusuf Zainal. (2015). *Metode Penelitian Komunikasi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Danang Sunyoto. (2015). "*Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: *Center for Academic Publishing Service*.
- Dewi, Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, (2015). *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPF - Yogyakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatera.
- Gibson. (2017). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). "*Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru*". E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 5(03).
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, R., & Arrosid, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 61-67.

- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Murni Sentosa Bekasi. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 1-13.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1(1).
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Vol 9 No 1 Februari 2015: 44-53. STIE Dharma Iswara Madiun
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk* (regional sales manado). Acta Diurna Komunikasi, 3(4).
- Terry, George, R. & Lesli W Rue. (2016). *Dasar-dasar Manajemen/ George R Terry dan Leslie W Rue diterjemahkan oleh G.A Ticoalu. – Cet. 11 -. Jakarta: Bumi Angkasa.*
- Tristania, M. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INSANSANDANG INTERNUSA RANCAEKEK BANDUNG* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).