

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT NIPSEA PAINT AND CHEMICALS di
JAKARTA)**

Atik Mustafidah Sutrisno

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu
Buana*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of directive leadership style, and work discipline on the performance of employees of PT. NIPSEA PAINT AND CHEMICALS in Jakarta. The data was collected through questionnaires distribution with 67 respondents and by using quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used is statistical analysis in the form of multiple linear regression test. The results of this study indicate that partially and simultaneously variable Leadership Style Directive and Work Discipline Affect Employee Performance at PT NIPSEA PAINT AND CHEMICALS JAKARTA. This is evidenced from the results of the simultaneous test (Test F) and the results of Partial Test (Test t) also shows significant value of two independent variables that support the hypothesis. Therefore the test results of this study states that there is a simultaneous influence between the variables of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT NIPSEA PAINT AND CHEMICALS JAKARTA.

Keywords: *Leadership Style Directive, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan direktif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. NIPSEA PAINT AND CHEMICALS di Jakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel Gaya Kepemimpinan Direktif dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT NIPSEA PAINT AND CHEMICALS JAKARTA. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan Direktif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nipsea Paint And Chemicals Jakarta.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Direktif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya.

Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 180 dan perempuan 20, berdasarkan tingkat pendidikan S1 berjumlah 25, D3 berjumlah 25, dan SLTA berjumlah 150, dan berdasarkan usia 20-30 tahun berjumlah 100 karyawan, usia 31-40 berjumlah 50 karyawan, dan usia 41-50 berjumlah 50 karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT Nipsea Paint and Chemicals yaitu mengenai kinerja karyawan yang menurun, yaitu tentang masalah disiplin kerja, penyebab tidak disiplinnya karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu karir yang tidak meningkat, sikap pemimpin yang kurang peduli terhadap karyawan, dan beban kerja yang tinggi sehingga membuat para karyawan malas untuk bekerja, sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Tingkat Kehadiran

Bulan	Tingkat Kehadiran (%)
Januari	85%
Februari	90%
Maret	95%
April	90%
Mei	80%

Sumber: PT. Nipsea Paint and Chemicals Jakarta (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1. terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan yang turun naik, dan tingkat kehadiran yang paling kecil pada bulan mei, dari karyawan yang berjumlah 200 orang, tingkat kehadiran hanya 80%, berarti ada 40 karyawan yang mangkir, hal ini yang membuat kinerja karyawan menjadi menurun 70%. Dibuktikan dengan tabel kinerja dibawah ini:

Tabel 2. Kinerja Karyawan

Bulan	Tingkat Kinerja (%)
Januari	75%
Februari	80%
Maret	85%
April	80%
Mei	70%

Sumber: PT. Nipsea Paint and Chemicals Jakarta (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa kinerja karyawan yang menurun pada bulan mei, yaitu sekitar 70%, hal ini disebabkan tingkat kehadiran karyawan yang hanya 80%.

Untuk memperkuat fenomena, peneliti menyebarkan kuesioner pra survey dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Pra survey kepada 10 karyawan Pra Survey

Pernyataan	Ya	Tidak
1.Apakah pemimpin selalu memotivasi	5	5
2.Pemimpin memberikan tugas secara penuh kepada bawahan	4	6
3.Pemimpin memberi tahu tugas yang harus dikerjakan	5	5
4.Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor	6	4
5.Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	8	2
6.Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	5	5
7.Karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	7	3

Sumber: PT. Nipsea Paint and Chemicals Jakarta (Hasil Pra Survey)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, hasil pra survey menunjukkan bahwa terlihat pemimpin yang tidak memotivasi, pemimpin yang tidak memberikan tugas secara penuh, pemimpin tidak memberitahukan tugas apa yang harus dikerjakan, karyawan yang tidak izin apabila tidak masuk kerja dan datang terlambat, dan karyawan yang hadir ke kantor tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Berdasarkan hasil pra survey lapangan dengan beberapa karyawan, gaya kepemimpinan yang terjadi di PT. Nipsea Paint and Chemicals adalah gaya kepemimpinan bersifat direktif, yaitu suatu perilaku kepemimpinan, dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dan memberikan petunjuk apa yang harus dilakukan, dan menunjukkan kepada bawahan bagaimana melakukan tugas dengan baik (Horse dikutip H.Suwanto, 2011).

Sudah banyak penelitian yang mengangkat permasalahan tentang sumber daya manusia seperti diatas, beberapa hasil penelitian Dwi margawati, (2015) menemukan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah Gaya Kepemimpinan Direktif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals?; (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals

KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2011). Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan

salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi (Mangkunegara, 2010). Menurut Suwatno dan Donni Juni (2011) Manajemen adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Dari definisi diatas, pengertian sumber daya manusia secara garis besar adalah suatu proses pendayagunaan tenaga kerja manusia untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Mangkunegara (2010), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: (1) Kepribadian (*Personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan; (2) Harapan dan Perilaku Atasan; (3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan; (4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.

Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko (2010), gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

1. Pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas.
2. Memberi dukungan, pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya, serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
3. Mengutamakan hasil daripada proses, pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah, setelah itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan, lalu bawahan dapat membuat keputusan sendiri tentang tata cara pelaksanaan tugas.
4. Memberi petunjuk, pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan Direktif

Tipe ini merupakan praktek kepemimpinan otoriter, anggota atau bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat, apalagi dalam pengambilan keputusan gaya seperti ini didasarkan pada penggunaan kekuatan, kekuasaan, dan wewenang memberikan petunjuk spesifik untuk kinerja bawahannya, dan menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan yang melaksanakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Direktif

Berikut adalah beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut, diantaranya adalah:

1. Faktor Kemampuan Personal. Kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan.
2. Faktor Jabatan. Struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi.
3. Faktor Situasi dan Kondisi. Kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan.

Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan Direktif

Menurut Horse dikutip oleh H.Suwanto (2011), indikator gaya kepemimpinan direktif adalah: (1) Kebijakan. Merupakan tujuan dari kegiatan serta proses pelaksanaan program kegiatan; (2) Pola Kerja. Sistem kerja yang dilaksanakan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelaksanaan kebijakan; (3) Pola Komunikasi. Pola hubungan atau interaksi dari bawahan kepada atasan atau sebaliknya; (4) Ruang partisipasi bawahan. Merupakan kondisi atau kesempatan untuk memberi masukan, dan menampung keluhan.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja adalah :

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- b. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- d. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa. Informasi tentang kinerja suatu organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan apa belum.

Dari beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Ada 6 unsur menurut Sutrisno (2010) yaitu :

1. Hasil Kerja
Tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas kerja.
3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Rerangka Pemikiran

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

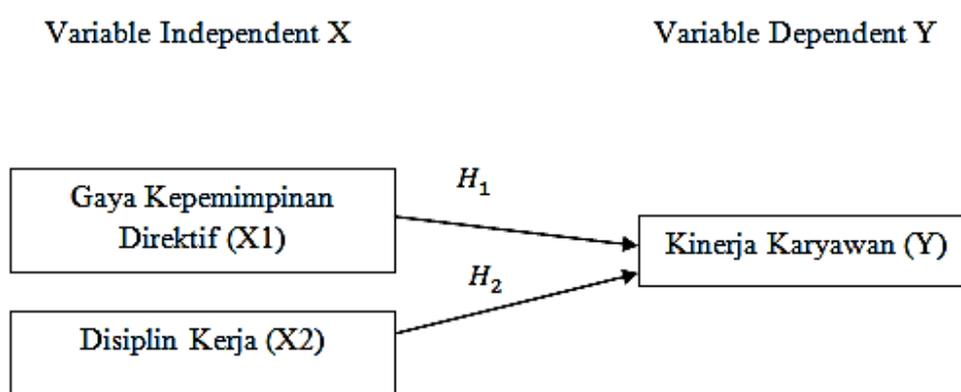
Berdasarkan teori Handoko (2011) gaya kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dan mencapai tujuan dan sasaran.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik ditentukan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, jika gaya kepemimpinan yang diberikan baik maka kinerja para karyawannya pun akan meningkat sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diberikan.

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan teori Malayu Hasibuan (2010) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, baik itu dari tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap tujuan perusahaan, timbulnya semangat dan gairah para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, dan meningkatnya efisiensi serta kinerja karyawan.



Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah serta dasar-dasar teori diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Gaya Kepemimpinan Direktif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian

Penyusunan skripsi ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis mengambil tempat penelitian pada PT. Nipsea Paint and Chemicals yang beralamat di jalan Ancol Barat I/A5/C No.12 Jakarta 14430. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai Mei 2017.

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kausal, menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kausal adalah metode penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependen variable*), dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan direktif dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nipsea Paint and Chemicals, dengan pengujian statistik guna mengetahui gaya kepemimpinan direktif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Nipsea Paint and Chemicals yang berjumlah 200 orang. Sugiyono (2011) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel Penelitian

Pada penelitian ini teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling, maka teknik penarikan sampel dengan cara mengundi secara acak, nomor atau angka yang keluar dan itulah yang dijadikan sampel, yang diketahui jumlah sampel berjumlah 67 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Teknik Observasi

Teknik Observasi menurut Maman Abdurahman (2011) merupakan salah satu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang diteliti, baik dalam situasi buatan yang secara khusus diadakan (laboratorium), maupun dalam situasi yang sebenarnya (lapangan), dan pelaksanaannya menggunakan cara observasi langsung, yaitu observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap objek peneliti secara langsung.

b. Teknik Wawancara

Teknik Wawancara menurut Maman Abdurahman (2011) merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data (responden).

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bagian ini penulis telah melakukan pengujian data kuesioner yang diperoleh. Pengujian data mencakup validitas dan reabilitas, dengan tujuan agar penulis tidak keliru mengenai keadaan yang sebenarnya terjadi. Agar hasil pengujian akurat maka penulis dalam melakukan pengujian validitas dan reabilitas ini menggunakan SPSS 20.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur keabsahan instrumen pengumpulan data dalam hal ini kuesioner. Tujuan uji validitas ini untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas data akan menggunakan alat hitung statistika berupa software SPSS versi 20. Pernyataan dikatakan valid jika nilai r-tabel lebih kecil dari nilai r-hitung sehingga butir pernyataan dapat digunakan. Namun sebaliknya, jika nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel maka butir pernyataan tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk pengujian regresi.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif

Kode	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
GK1	,759 ^{**}	0,240	Valid
GK2	,706 ^{**}	0,240	Valid
GK3	,239	0,240	Tidak Valid
GK4	,392 ^{**}	0,240	Valid
GK5	,352 ^{**}	0,240	Valid
GK6	,254 [*]	0,240	Valid
GK7	,040	0,240	Tidak Valid
GK8	,560 ^{**}	0,240	Valid
GK9	,313 ^{**}	0,240	Valid
GK10	-,073	0,240	Tidak Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa beberapa butir pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan Direktif memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel sehingga dapat dinyatakan valid namun untuk butir pernyataan GK3, GK7 dan GK10 memiliki nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel, sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk perhitungan regresi.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Kode	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
DK1	,679**	0,240	Valid
DK2	,327**	0,240	Valid
DK3	,726**	0,240	Valid
DK4	,383**	0,240	Valid
DK5	,271*	0,240	Valid
DK6	-,137	0,240	Tidak Valid
DK7	,509**	0,240	Valid
DK8	,328**	0,240	Valid
DK9	,204	0,240	Tidak Valid
DK10	,268*	0,240	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari Tabel 4.11 terlihat bahwa beberapa butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja memiliki yang memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel sehingga dapat dinyatakan valid namun untuk butir pernyataan DK6 dan DK9 memiliki nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel, sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk perhitungan regresi.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Kode	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
KK1	,519**	0,240	Valid
KK2	,641**	0,240	Valid
KK3	,338**	0,240	Valid
KK4	,686**	0,240	Valid
KK5	,563**	0,240	Valid
KK6	,751**	0,240	Valid
KK7	,786**	0,240	Valid
KK8	,654**	0,240	Valid
KK9	,562**	0,240	Valid
KK10	,507**	0,240	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari Tabel 4.12 terlihat bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, sehingga setiap butir pernyataan valid dan dapat dipergunakan.

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Direktif	0,608	7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,536	8	Cukup Reliabel
Kinerja Karyawan	0,803	10	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Gaya kepemimpinan dan Kinerja karyawan lebih besar dari 0,6 sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel sedangkan untuk variabel Disiplin kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 yaitu 0,536 dimana tergolong cukup reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 20 ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Hasil Pengujian Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel 4.14. Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

		Unstandardized Predicted Value
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,9567164
	Std. Deviation	,08583083
	Absolute	,088
Most Extreme Differences	Positive	,082
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,718
Asymp. Sig. (2-tailed)		,680

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari Tabel 4.14 diatas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari keseluruhan variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Direktif) dan Variabel X_2 (Disiplin Kerja), serta Variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai normalitas residual sebesar 0,680 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk regresi berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 , dan nilai *VIF* ≥ 10 . Hasil olah data dengan menggunakan program SPSS versi 20 sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikoloniearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,783	1,278
Gaya Kepemimpinan	0,783	1,278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

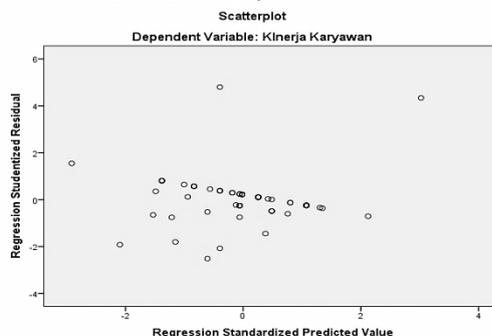
Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari kedua variabel bebas (Disiplin Kerja 0,783 dan Gaya Kepemimpinan Direktif 0,783) lebih besar dari 0,10 adapun nilai VIF dari kedua variabel bebas (Disiplin Kerja sebesar 1,278 dan Gaya Kepemimpinan Direktif 1,278) lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Juliansyah, 2014). Hasil yang diharapkan dalam pengujian ini yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan pola gambar Scatterplot.

Gambar 4.16 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari hasil olah data SPSS pada Gambar 4.16 di atas terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Tabel 4.17. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B			
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
(Constant)	1,600	,790		2,026	,047	,022	3,178		
1 Disiplin Kerja	,378	,156	,314	2,418	,018	,066	,690	,783	1,278
Gaya Kepemimpinan	,234	,072	,421	3,237	,002	,090	,379	,783	1,278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS

Dari Tabel 4.17 dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,600 + 0,234 X_1 + 0,378 X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Disiplin Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda di atas terlihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berkorelasi positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Korelasi

Koefisiensi determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan *adjusted R square*.

Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.391 ^a	.153	.126	.2053	.153	5,766	2	64	.005	1,867

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil

Pengolahan data

dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat diketahui hasil koefisien determinasi Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,126 yang artinya hanya 12,6% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Direktif dan Disiplin Kerja, sedangkan 87,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji korelasi menunjukkan angka 0,391 yang artinya memiliki tingkat hubungan dalam kategori “Rendah” karena berada pada interval 0,20-0,399.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (F -test)

Uji signifikansi simultan atau F -test digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak. Signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak dan jika probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.19. Hasil Uji F (F -test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.486	2	.243	5,766	.005 ^b
	Residual	2,698	64	.042		
	Total	3,184	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS

Dari Tabel 4.19 dapat diketahui nilai f-hitung sebesar 5,766 lebih besar dari nilai f-tabel 3,107 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (T-test)

Hasil Uji T(T-test)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
Disiplin Kerja	2,418	0,018
Gaya Kepemimpinan	3,237	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS

Uji parsial atau individual digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel tidak bebasnya. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitas/ signifikannya, yaitu:

1. Jika probabilitas/signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Jika probabilitas/signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.20 terlihat bahwa nilai t-hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1) bernilai positif sebesar 3,237 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,989 dan nilai signifikansi dari variabel Gaya Kepemimpinan Direktif sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain secara parsial Gaya Kepemimpinan Direktif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat nilai t-hitung dari variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah positif sebesar 2,418 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,989 dan nilai signifikansinya sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas (Independen) yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y), Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Berikut penjelasan dari masing-masing pengaruh dan tidak berpengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah dilihat berpengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,237 lebih besar dengan t tabel sebesar 1,989 dengan signifikansi hasil sebesar 0.002 tersebut <0.05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif yang ada dilingkungan oleh PT Nipsea Paint and Chemicals

Jakarta baik karena Gaya Kepemimpinan Direktif yang ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh SabdoTeguhPrakoso (2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan direktif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perum perhutani KPH Kedu Utara di Yogyakarta. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah dilihat ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,418 dengan signifikansi hasil sebesar 0,018 tersebut <0.05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa Disiplin Kerja kembali berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan di perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Galih Aryo Nimpuno (2015) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. PustakaBelajar di Yogyakarta. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Nipsea Paint and Chemicals Jakarta tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawannya maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals Jakarta, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi uji t sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain secara parsial Gaya Kepemimpinan Direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint Chemicals Jakarta.
2. Ada pengaruh secara positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals Jakarta, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi uji t sebesar sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint Chemicals Jakarta.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang akan dapat kami berikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian di PT Nipsea Paint and Chemicals Jakarta terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Nipsea Paint and Chemicals Jakarta, namun agar hal ini terus terjaga dengan baik, ada baiknya pimpinan memberikan izin kepada karyawan untuk menunjukkan inovasi dan pimpinan perusahaan mendukung karyawannya untuk

bersikap mandiri dalam mengambil keputusan.

2. Disiplin Kerja di PT Nipsea Paint and Chemicals Jakarta juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Nipsea Paint and Chemicals Jakarta, namun agar hal ini dapat terus terjaga dengan baik maka ada baiknya perusahaan dapat memperbaiki Sistem pendataan kehadiran di perusahaan agar lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman. (2011). *Dasar-dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Anisa Pratiwi. (2014). *Employees performance, motivation, and work discipline*. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Dwipayana. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Sadha*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Dwiyanto. (2015) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Grasindo
- Galih Aryo Nimpuno. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD*. *Pustaka Belajar*. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Bandung: Grasindo.
- Handoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*, Gunung Agung, Jakarta
- Horse. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Grasindo.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Prakoso, Teguh, Sabdo. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara Yogyakarta*. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Reza, Regina, Aditya. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Siregar Syofian, (2012). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwuh, Meisy. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut KCP Likupang*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol 16
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

- Suwanto dan Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Syofian Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tinta, Dwi, Margawati. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Mandiri Watulimo*. Trenggalek : IAIN Tulungagung.
- Thoha, Miftah. (2010). *Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Dwipayana. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar* .
- Sabdo Teguh Prakoso. (2016). *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perum perhutani KPH Kedu Utara di Yogyakarta*.
- Galih Aryo Nimpuno. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD*. Pustaka Belajar di Yogyakarta.
- Regina Aditya Reza. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara di Semarang*.
- Cahyo Adi Nugroho. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Panji Satrio. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. New March Semarang*.
- Kasim, Dhesty. (2015). *Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua. Journal : International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*
- Pratiwi, Anisa. (2014). *Employees performance, motivation, and work discipline. DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT. The Influence Of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline On Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang (2016). Analysis Effect Of Leadership, Discipline Of Work And Work Environment Of Achievment Of Employees Nasmoco Semarang (2015).*