



STABILITY
Journal of Management & Business
Vol 4 No 2 Tahun 2021
ISSN :2621-850X E-ISSN : 2621-9565



<http://journal.upgris.ac.id/index.php/stability>

***ANALISIS PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN & KINERJA
KARYAWAN DI PT. GILANG ARTHAJAYA ABADI***

Prisilia Meilani¹, Dedi Rianto Rahadi²

Management, President University, Bekasi, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima : 2021-04-06
Disetujui : 2022-01-01
Dipublikasikan : 2022-01-18

Keywords:
Gaya Kepemimpinan,
Kedisiplinan, Motivasi dan
Kinerja Karyawan,
Kompensasi.

Abstrak

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting bagi kelangsungan aktivitasnya. Salah satu faktor untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yaitu dengan gaya kepemimpinan yang baik dan menerapkan sikap kedisiplinan pada organisasi perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui imotivasi sebagai variabel intervening. Studi kasus yang dilakukan pada PT. Gilang Artha Jaya Abadi di Cikarang. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif. Untuk Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan penelitian ini yaitu sebanyak 58 karyawan Staff. Contoh kompensasi / pengupahan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan adanya kompensasi karyawan menjadi termotivasi atas pekerjaan yang akan merekalakukan. Hasil Penelitian menunjukkan cara karyawan agar bisa memimpin dengan benar dan juga agar karyawan dapat disiplin dalam bekerja.

ANALYSIS OF JOB, LEADERSHIP, DISCIPLINE & EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GILANG ARTHAJAYA ABADI

Abstract

In a company, human resources have a very important role for the continuity of its activities. One of the factors in maximizing employee performance is good leadership style and disciplined attitude in the company organization. The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style and discipline on employee performance through motivation as an intervening variable. Case studies conducted at PT. Gilang Arthajaya Abadi in Cikarang. The method used in this research is a qualitative method. For this research data collection technique using a questionnaire. The population and sample used in this study were 58 staff employees. Examples of compensation / wages have a very large influence on employee performance by compensating employees to be motivated by the work they will do. Research results show how employees can lead properly and also so that employees can be disciplined at work

✉Alamat korespondensi :

Jl. Sidodadi Timur Nomor 24 – Dr Cipto

Semarang- Indonesia 50125

Kampus UPGRIS

email : Prisilia.meilani@president.ac.id; dedi1968@yahoo.com

ISSN

2621-850X (cetak)

2621-9565 (online)

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting terutama bagi kelangsungan aktivitasnya. Salah satunya faktor kepemimpinan yang memiliki pengaruh cukup besar dalam menunjang keberhasilan ataupun mengakibatkan kegagalan dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam membantu organisasi agar dapat mencapai suatu visi dan misinya. Seorang pemimpin juga harus mengenal karyawan yang dibawahinya dan harus dapat berhubungan baik guna menciptakan kerja sama yang efektif. Bertanggung jawab merupakan aspek utama dari seorang pemimpin dalam organisasi yang dijalankan. Hal tersebut akan berpengaruh kepada kinerja para karyawannya. Dan juga peraturan dalam perusahaan, jikaisi dan penerapannya dari peraturan tersebut yang terkesan sepihak secara tidak langsung dapat mengakibatkan proses produksi yang tidak akan berjalan dengan baik, menghambat efektivitas dan tidak efisien.

Salah satu hal yang sering dihadapi adalah bagaimana pemimpin dapat memberi pengertian dengan menggerakkan bawahannya agar dapat berinisiatif dalam menciptakan sebuah proses yang lebih baik dalam hal membuat sebuah produk. Disisi lain seorang pemimpin dapat secara egois merasa berkuasa dan seenaknya dalam memerintah tanpa melihat instruksi tersebut masuk atau tidak kedalam koridor tanggung jawab dan kewenangan bawahannya. Hal seperti ini dapat menimbulkan hubungan yang tidak

harmonis. Dari berbagai faktor dalam berproduksi, tenaga karyawan termasuk salah satu faktor yang memiliki peranan penting sebagai penggerak utama dalam produksi. Sangat diperlukan sebuah perencanaan dan pengaturan yang baik dalam sumber daya manusia. Hal tersebut menjadi tantangan bagi pihak manajemen untuk dapat menunjang keberlangsungan hidup perusahaan.

Demikian halnya dengan salah satu objek penelitian ini yaitu pada PT.GAA yang didirikan pada tahun 2017. Perusahaan tersebut berlokasi di Kawasan Industri Delta Silicon 3, Cikarang-Bekasi. PT. GAA merupakan perusahaan yang bergeak dibidang Manufacturing. Perusahaan ini tampaknya memiliki berbagai gaya mengenai kepemimpinan yang bermacam sehingga berpengaruh dalam naik atau turunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan tinggi menjadi pengaruh meningkatnya jumlah dan kualitas suatu produk yang dibuat. Tetapi jika sebaliknya, karyawan membuat produk dengan perkiraan tanpa melihat acuan atau instruksi maka hasilnya pun tidak baik.

Perusahaan sangat mengharapkan kinerja karyawan tinggi karena semakin besar karyawan memiliki kinerja tinggi maka kualitas produk yang dihasilkan akan meningkat sehingga secara langsung memberi pengaruh positif bagi perusahaan dalam persaingan dengan kompetitor dibidang yang sama. Salah satu menurunnya kinerja karyawan diakibatkan oleh pengaruh buruk yang berasal dari atasan seperti adanya koreksi pada gambar untuk acuan bekerja yang harus disampaikan kepada karyawan tetapi atasan tidak menyampaikan

secara langsung dan tidak mencantumkan koreksi tersebut pada gambar kerja sehingga karyawan berasumsi proses produk tersebut sama dengan proses produk sebelumnya. Efek perintah secara langsung dan tidak langsung membuat karyawan tidak efisien.

Ketidakdisiplinan karyawan pada PT. GAA membuat jam efektif untuk bekerja banyak terbuang. Kemudian aturan perusahaan untuk memulai aktivitas pada pukul 08:00 pagi tetapi pada jam tersebut karyawan masih saja ada yang belum memulai kegiatan bekerja (tidak produktif), melakukan kegiatan pribadi tanpa mengindahkan aturan yang telah ditetapkan secara bersama.

Tabel 1.1

Scan Absensi Karyawan PT. GAA Periode 2021

NIP	DATE	DAY	IN	OUT
GAA/1911-002	25-01-21	MONDAY	08.00	17.00
GAA/2002-013	25-01-21	MONDAY	07.56	17.00
GAA/2002-014	25-01-21	MONDAY	08.15	17.00
GAA/2002-015	25-01-21	MONDAY	08.08	17.00
GAA/2002-016	25-01-21	MONDAY	08.05	17.00
GAA/2003-001	25-01-21	MONDAY	08.20	17.00
GAA/2003-002	25-01-21	MONDAY	07.55	17.00

Sumber: Data hasil attendance system karyawan PT. GAA oleh HRD, 2021

Pada tabel 1.1 data absen karyawan PT. GAA yang didapat dari *attendance system* menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan yaitu masuk bekerja lebih dari jam yang ditentukan perusahaan. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya harus ditingkatkan pula motivasi oleh pemimpin dan disiplin dalam bekerja. Dalam kenyataannya pemimpin harus memotivasi karena pentingnya karyawan mendapatkan dorongan serta dukungan dari pimpinan

sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan juga agar karyawan dapat bersemangat dalam meningkatkan sikap disiplin kerja pada tempat mereka sendiri.

Motivasi kerja merupakan pengaruh positif untuk kinerja karyawan, memberi daya aktif bersifat membangun kepada karyawan, mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dan bertanggungjawab dengan baik dan benar. Berbagai kebijakan perubahan sistem perusahaan telah dilakukan guna memaksimalkan kinerja karyawan tersebut seperti membuat lingkungan kerja kondusif serta memberi sanksi administratif; peringatan tertulis, mutasi, pencabutan tunjangan, denda sampai diberhentikan kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan yang berlaku. Tetapi langkah-langkah yang diambil tersebut belum mampu memaksimalkan kinerja karyawan tersebut.

Tabel 1.2

Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Periode 2016-2017

NIP	2020			
	H	S	I	A
GAA/1911-002	240	3	12	5
GAA/2002-013	274	2	1	4
GAA/2002-014	309	0	1	1
GAA/2002-015	168	4	5	4
GAA/2002-016	303	1	2	2
GAA/2003-001	256	3	4	6
GAA/2003-002	303	1	3	2
Total	82	3	14	25
			24	

Sumber: Data hasil absensi karyawan PT. GAA oleh HRD, 2020

Pada Tabel 1.2 menyatakan bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan absen sebanyak 24 hari dengan tanpa keterangan atau alfa. Syarat agar karyawan dapat berdisiplin dalam bekerja secara keseluruhan yaitu dengan cara pembagian tanggung jawab kerja secara jelas, detail dan terprogram sesuai dengan departemen masing-masing karyawan atau pegawai paling bawah, mengajak bertukar pikiran dalam menentukan alur proses kerja, penetapan kebutuhan alat kerja atau tools yang harus disiapkan, menetapkan periode waktu yang disetujui secara bersama-sama untuk menyelesaikan suatu target pekerjaan, dan pemberian informasi fungsi dari produk tersebut agar para pekerja memahami pentingnya produk yang sedang mereka buat.

Tabel 1.3
Hal mengenai penyebab penurunan kinerja karyawan pada PT. GAA

NO	Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Presentase
1	Kurang Jelasnya instruksi pemimpin mengenai alur proses kerja	20%
2	Ketidakterediaan atau ketidaklengkapan alat kerja	20%
3	Kurang Produktifnya jam Kerja Karyawan	20%
4	Aluran Waktu Kerja yang berlebihan (Lembur bisa mencapai 6 jam perhari)	15%
5	Kurang Puasnya karyawan terhadap upah kerja	25%
Jumlah		100%

Sumber: Hasil survei dari HRD pada karyawan PT. GAA, 2020

Tabel 1.3 menyatakan bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh beberapa hal seperti instruksi dari pemimpin, kurang lengkapnya tools atau alat penunjang kerja, kurang produktifnya jam kerja

karyawan, jam kerja tambahan atau lembur yang lebih dari 5 jam, serta kurang puasnya karyawan atas kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dapat memicu kepada motivasi kerja karyawan yang masih rendah di PT. GAA.

Berdasarkan uraian masalah diatas, penulis melihat masih kurangnya tata tertib dan ketentuan perusahaan yang menekankan karyawan. Maka penelitian ini perlu dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT.GAA .

1.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian dalam penelitian diajukan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan sering berubah-ubah terkesan kurang konsisten.
2. Masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin di PT.GAA.
3. Belum optimalnya motivasi kerja di PT.GAA.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ?
3. Bagaimana pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja

karyawan ?

4. Bagaimana pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis Bagi Penulis

Diharapkan penulis dapat menambah ilmu pengetahuan secara luas melalui penelitian ini dan mampu menerapkan ilmu yang diperoleh dalam lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis Bagi Perusahaan

Diharapkan penulis dapat memberi dorongan motivasi bagi karyawan untuk lebih ditingkatkan

kinerjanya dan dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif bagi pimpinan perusahaan terutama dalam manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah seorang yang ditunjuk untuk mengatur seluruh sistem operasional lapangan kerja, mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja individu maupun *teamwork* serta memotivasi karyawan. Menurut Supardo (2006:4) bahwa gaya kepemimpinan ialah suatu cara dan proses dimana sikap mempengaruhi pemimpin kepada orang lain yang memiliki tujuan untuk mencapai misi, sasaran serta memberi arahan kepada organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

2.1.2 Tipe-tipe Gaya

Kepemimpinan

1. Tipe Otokratik

Tipe pemimpin ini menganggap organisasi sebagai milik pribadinya. Umumnya tipe ini negatif karena memiliki sifat egois sangat besar seperti tidak mau menerima kritik ataupun saran. Mempunyai anggapan terhadap bawahannya tidak mampu mengambil keputusan.

2. Tipe Laissez Faire (Kendali Bebas)

Tipe pemimpin ini kebalikan dari tipe

otokratik, biasanya pemimpin yang memiliki tipe ini berperilaku pasif serta sering menghindar dari tanggung jawab sendiri. Membiarkan organisasinya berjalan sesuai dengan temponya sendiri dengan memberi kebebasan terhadap bawahan.

3. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin ini memiliki peranan yang mendominasi yang membuat bawahannya mengharapkan pemimpin ini memiliki peran sebagai seseorang yang melindungi serta layak menjadi tempat bertanya bawahannya sehingga dapat memperoleh petunjuk. Pemimpin ini sangat memperhatikan kesejahteraan bawahannya.

4. Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin ini mempunyai cara memperoleh rasa simpati terhadap karyawan dengan berkomunikasi dan memberi tindakan teladan agar dapat ditiru bawahannya.

5. Tipe Militeristik

Tipe pemimpin ini memiliki ciri-ciri seperti senang dengan formalitas kerja yang sangat berlebihan, karyawan dituntut untuk disiplin, senang memberi perintah yang bergantung pada jabatan.

6. Tipe Pseudo demokratik

Tipe pemimpin ini disebut pemimpin semi demokratik atau manipulatif. Sikapnya selalu berusaha untuk mengemukakan keinginannya dengan berpura-pura berunding tetapi pada kenyataannya tiada lain

hanya demi mengesahkan segala sarannya.

7. Tipe Demokratik

Tipe pemimpin ini selalu mengendalikan organisasi dalam setiap pengambilan keputusan, mengutamakan *teamwork* dengan menerima serta menghargai segala saran dan pendapat dari bawahannya dalam mencapai tujuan, pemimpin tipe ini disegani oleh bawahannya karena memberi dampak positif dengan mendorong dan mengembangkan bawahannya.

2.2 Kedisiplinan

2.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan bersifat positif yaitu dengan mencerminkan sifat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja ialah faktor *warning alarms* terhadap karyawan yang perilaku dan sifatnya tidak berubah dimana disiplin kerja ini memiliki fungsi penting operasional manajemen sumber daya manusia pada perusahaan.

2.2.2 Prinsip-prinsip Kedisiplinan

Perusahaan harus dapat mengkondisikan bawahannya untuk senantiasa memiliki sikap disiplin. Adapun prinsip-prinsip menurut Husein (2000:39) yang mengatakan bahwa karyawan dianggap disiplin apabila melaksanakan hal sebagai berikut :

1. Kedisiplinan waktu

kehadiran sebelum mulai bekerja

2. Kedisiplinan bekerja sesuai dengan aturan, prosedur kerja serta peraturan organisasi
3. Bersikap taat dan patuh terhadap perintah dari atasan
4. Ruangan dan perlengkapan kerja selalu tertata rapih dan bersih
5. Memakai peralatan kerja secara efisien dan efektif
6. Kedisiplinan pada jam istirahat dan meninggalkan tempat setelah melewati jam kerja
7. Tidak bermalas-malasan dalam bekerja
8. Tidak absen dengan alasan yang tidak tepat

2.2.3 Macam-macam Kedisiplinan

Ada dua bentuk mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:129) yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif ialah upaya mendorong karyawan agar mematuhi ketentuan serta standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Dari setiap anggota organisasi berusaha mencegah agar karyawan tidak berperilaku negatif melalui penjelasan tentang pola tindakan, sikap dan perilaku.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif ialah upaya mengarahkan dan menggerakkan karyawan agar karyawan tetap patuh

terhadap aturan yang berlaku pada organisasi. Pada bentuk disiplin ini karyawan akan diberikan sanksi apabila ada yang melanggar peraturan tersebut. Tujuannya untuk memelihara aturan yang berlaku dan dapat memberi pelajaran bagi yang melanggar.

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Kebiasaan karyawan diperoleh dari pengaruh secara langsung pemimpin, contohnya bisa melalui diri pribadi pemimpin tersebut. Baik buruknya sikap disiplin karyawan dalam bekerja dipengaruhi juga karena adanya faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Saydam (2000:202), yaitu :

1. Jumlah besar atau kecilnya kompensasi
2. Ada atau tidaknya sifat teladan seorang pemimpin dalam perusahaan
3. Ada atau tidaknya aturan yang jelas dan pasti untuk dijadikan pedoman
4. Keberanian seorang pemimpin dalam mengambil keputusan
5. Ada atau tidaknya pengawasan dari pemimpin
6. Ada atau tidaknya perhatian yang diberikan pemimpin kepada karyawannya
7. Terciptanya hal yang mendukung penegak kedisiplinan

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Hal penting yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi terhadap karyawan salah satunya adalah motivasi. Selain dapat memberi dorongan kepada diri seorang karyawan, motivasi akan membuat seseorang melakukan sesuatu dengan baik.

motivasi ialah suatudorongan terhadap perilaku seseorang sehingga memberi pengaruh mengarahkan dan membangkitkan berkaitan dengan lingkungan kerja demi mencapai tujuannya.

2.3.2 Ada 4 teori Y kontras dengan pandangan negative mengenai kodrat

manusia :

- a. Karyawan bisa memandang kerjasama seperti bermain dan istirahat
- b. Seseorang melakukan arahan serta pengawasan diri apabila seseorang tersebut komit pada sasarannya
- c. Seseorang akan menerima tanggung jawab
- d. Kemampuan mengambil keputusan inovatif

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Karyawan dengan kualitas tinggi akan dapat memenuhi target perusahaan, hal ini dapat dilihat dari mutu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Simamora (2006:34) kinerja ialah

tingkatan para pekerja dalam mencapai sebuah pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan merupakan prestasi dimana membandingkan antara ketentuan standar kerja perusahaan dengan hasil kerja yang dilihat secara langsung atau nyata.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Faktor Individu, yang meliputi inovasi, kreatifitas, inisiatif, rasa percaya diri, kemampuan, komitmen serta motivasi.
2. Faktor Organisasi, yang meliputi kejelasan suatu tujuan, kepemimpinan, fasilitas kerja, kompensasi kepada karyawan, proses organisasi, infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, serta kultur kerja didalam organisasi.
3. Faktor Sosial, yang meliputi rasa percaya terhadap anggota *team*, kekompakan anggota, keamanan,dukungan serta semangat yang diberikan oleh rekan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data

3.1.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Pengumpulan data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner maka diperoleh hasil data dari jawaban kuesioner yang telah

dibagikan kepada responden.

3.1.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian ini, maka diperlukan teknik pengumpulan data. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi Langsung

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan melalui hasil pengamatan langsung kepada objek penelitian PT. GAA

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner ini dibagikan kepada sampel yang akan menjadi responden penelitian kemudian hasilnya dianalisis.

3.1.3 Penelitian Data

Dalam penelitian ini untuk memberi skor pada kuesioner ialah menggunakan Daftar pertanyaan dan jawaban dari indikator masing-masing variabel akan diisi oleh responden. Pernyataan tersebut memiliki lima kategori alternatif tanggapan yang bertingkat, yaitu :

Sangat Tidak Setuju (STS) = Nilai (1)

Tidak Setuju (TS) = Nilai (2)

Netral (N) = Nilai (3)

Setuju (S) = Nilai (4)

Sangat Setuju = Nilai (5)

3.2 Metode Analisis Data

3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dipraktikkan dengan cara membandingkan angka r hitung dan r tabel. Dapat disimpulkan jika r hitung memiliki nilai lebih tinggi dari nilai r tabel (sig. 0,05) maka item-item pertanyaan dikatakan valid. Sebaliknya jika nilai r hitung lebih rendah dari nilai r tabel maka item pertanyaan dikatakan tidak valid. Kemudian untuk menguji validitas tersebut digunakan rumus *Pearson Product Moment* yaitu :

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x^2)][N\sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Dimana :

$\sum x$ = Jumlah Skor Item

$\sum y$ = Jumlah Skor Total

$\sum xy$ = Jumlah Skor Pertanyaan

r = Koefisien Korelasi

Variabel X dan YN

= Jumlah Responden

3.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat pengujian statistik yang perlu dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda ini. Ada beberapa pengujian yang dilakukan dalam uji asumsi klasik guna dapat mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan diantaranya :

3.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data normal dengan melihat titik penyebaran sekitar garis diagonal pada grafik distribusi normal (Ghozali:2013).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas data ialah : data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dikatakan distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka tidak dinyatakan sebagai distribusi normal dan model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dalam regresi linear u distribusi normal. Pengujian ini dapat menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam SPSS. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas berdasarkan nilai probabilitas (Asymtotic Significance) dilihat apabila hasilnya lebih dari 0,05 maka distribusi dari model regresi tersebut dikatakan normal.

3.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antara variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini terdapat problem multikolinearitas karena model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Alat statistik yang digunakan untuk mendeteksi gangguan multikolinearitas ialah dengan *Variance Inflation Factor (VIF)* (Ghozali:2006). Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas ialah dengan melihat nilai tolerance :

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel bebas (independen).
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas terhadap variabel bebas (independen).

Melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* :

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel bebas (independen).
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas terhadap

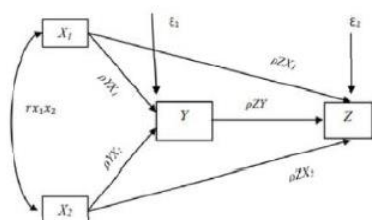
variabel bebas (independen)

3.2.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu memiliki *variance* yang samadari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau disebut *homoskedastisitas*. Sedangkan yang tidak memiliki kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara nilai residual yaitu SRESID dengan nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED. Dimana sumbu Y ialah yang telah diprediksi dan sumbu X ialah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) (Ghozali:2013).

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas ialah :

1. Jika terlihat titik-titik pada scatterplot yang membentuk berupa pola tertentu yang teratur misalnya bergelombang serta melebar kemudian menyempit, maka dinyatakan telah terjadi



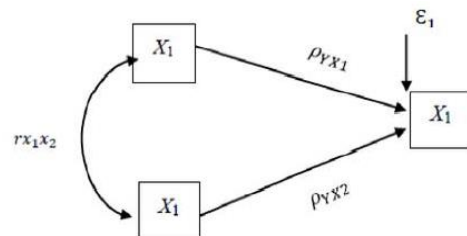
heteroskedastisitas.

2. Jika titik-titik pada scatterplot berupa pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. variabel pada diagram tersebut.

3.2.6 Path Analysis (Analisis Jalur)

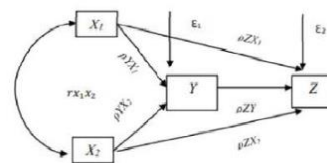
Metode dalam penelitian ini menggunakan metode path analysis atau analisis

jalur. Metode ini berfungsi untuk menganalisa pengaruh dari variabel intervening dalam memediasi



hubungan antar variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Diagram Jalur



Gambar 3.1 Diagram Jalur Persamaan Struktural Persamaan jalur substruktur pertama :

Gambar 3.2

Sub Struktur Pertama: Diagram Jalur X1 dan X2 Terhadap Y

Persamaan jalur substruktur kedua :

Gambar 3.3

Sub Struktur Kedua : Diagram Jalur X1 dan X2 Terhadap Y

3.2.7 Uji Regresi

Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2013:98) pada dasarnya uji statistik T mengetahui seberapa jauh pengaruh signifikan atau tidak dari variabel independen atau bebas secara individu (parsial) terhadap variasi variabel dependen atau terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan level signifikan 0,05 5%).

Selanjutnya dasar pengambilan keputusan Uji T ialah :

Jika nilai t hitung < dari t tabel atau nilai Sig. > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Jika nilai t hitung > dari t tabel atau nilai Sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98) pada dasarnya uji statistik F menunjukkan seberapa jauh pengaruh semua variabel independen/bebas secara bersama (simultan) terhadap variabel dependen/terikat.

Dasar pengambilan keputusan Uji F ialah :

Jika nilai < 0,05 maka variabel independen atau bebas secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

Jika nilai > 0,05 maka variabel independen atau bebas secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. GAA secara resmi dan telah

terdaftar sejak tanggal 25 Januari 2017 di cikarang. PT. GAA adalah perusahaan yg bergerak di bidang Manufacturing. PT. GAA berharap dapat memberikan solusi dan hasil kerja yang terbaik Dalam hal kualitas, harga, waktu pengiriman & layanan purna jual kepada para konsumen baik itu perusahaan kecil, menengah maupun besar.

4. Hasil Penelitian

4.2.1 Profil Responden

Hasil responden dari penelitian ini adalah karyawan bagian staff yang bekerja pada PT.

GAA yang dikelompokkan berdasarkan :

Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Profil Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
17-22 Tahun	19	33
23-30 Tahun	27	47
31-40 Tahun	12	21
>40 Tahun	0	0
Total	58	100

Sumber: Dataprimer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 yang menunjukkan jumlah responden dari jenjang usia 17-22 tahun sebanyak 19 orang atau 33%, usia antara 23-30 tahun sebanyak 27 orang atau 47%, 31-40 tahun sebanyak 12 atau 21%, dan tidak ada jumlah responden dengan usia >40 tahun.

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Profil Responden Berdasarkan Jenis

Kelamin

Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Perempuan	26	45%
Laki – Laki	32	55%
Total	58	100%

Sumber: Dataprimer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 yang menunjukkan jumlah responden dibagi menjadi dua kategori yaitu perempuan dan laki-laki. Hasil tabel tersebut menunjukkan jumlah responden perempuan sebanyak 26 orang atau 45%, dan responden laki-laki sebanyak 32 orang atau 55%.

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA/SMK/Sederajat	30	52%
Diploma 1	2	3%
Diploma 3	7	12%
D3 Manajamen	1	2%
Sarjana 1	18	31%
Total	58	100%

Sumber: Dataprimer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 yang menunjukkan

tidak ada jumlah responden dari jenjang pendidikan SD dan SMP. SMA/SMK/Sederajat berjumlah 30 orang atau 52%, Diploma 1 (D1) berjumlah 2 orang atau 3%, Diploma 3 (D3) berjumlah 7 orang atau 12%, jenjang D3 Manajamen berjumlah 1 orang atau 2%, dan jenjang pendidikan Sarjana 1 (S1) berjumlah 18 orang atau 31%.

Profil Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
>Rp. 3.000.000,-	1	2%
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	31	53%
Rp. 5.000.000 – Rp. 7.000.000	15	26%
>Rp. 7.000.000	11	19%
Total	58	100%

Sumber: Dataprimer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 yang menunjukkan jumlah responden dari jenjang penghasilan perbulan < Rp. 3.000.000 sebanyak 1 orang atau 2%, Rp.3.000.000 - Rp. 5.000.000 sebanyak 31 orang atau 53%, Rp. 5.000.000 - Rp. 7.000.000 sebanyak 11 atau 26%, dan jumlah penghasilan perbulan >Rp. 7.000.000 sebanyak 11 orang atau 19%.

Tabel 4.5

Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
3-12 Bulan	8	10%
1-3 Tahun	25	45%
3-5 Tahun	25	45%
>5 Tahun	0	0%
Total	58	100%

Sumber: Dataprimer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 yang menunjukkan jumlah responden dari jenjang penghasilan perbulan 3 - 12 bulan sebanyak 8 orang atau 10%, 1 - 3 tahun sebanyak 25 orang atau

45%, 3 5 tahun sebanyak 25 atau 25%, dan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 0 orang atau 0%.

- Rekapitulasi Jawaban Responden

Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6

Variabel Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	Valid Persentase Jawaban Responden					Total
	STS	TS	N	S	SS	
GK1	3,4	1,7	13,8	39,7	41,4	100
GK2	1,7	-	12,1	36,2	50	100
GK3	3,4	-	8,6	51,7	36,2	100
GK4	3,4	-	15,5	36,2	44,8	100
GK5	3,4	1,7	6,9	48,3	39,7	100
GK6	3,4	-	1,7	46,6	48,3	100
GK7	1,7	-	8,6	48,3	41,4	100
GK8	1,7	5,2	8,6	37,9	46,6	100
GK9	1,7	1,7	8,6	50	37,9	100
GK10	1,7	1,7	10,3	37,9	48,3	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin. Hal ini menunjukkan pada dasarnya secara keseluruhan karyawan setuju terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin.

Variabel Kedisiplinan

Tabel 4.7

Variabel Kedisiplinan

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan rata-rata jawaban responden sangat setuju terhadap kedisiplinan yang diterapkan oleh

perusahaan. Hal ini menunjukkan pada dasarnya secara keseluruhan karyawan setuju terhadap kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan. Variabel Motivasi

Tabel 4.8
Variabel Motivasi

Pertanyaan	Valid Persentase Jawaban Responden					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Y1	-	3,4	5,2	44,8	46,6	100
Y2	1,7	1,7	3,4	27,6	65,5	100
Y3	1,7	1,7	19	39,7	37,9	100
Y4	3,4	1,7	-	36,2	58,6	100
Y5	1,7	1,7	5,2	41,4	50	100
Y6	3,4	5,2	15,5	41,4	34,5	100
Y7	3,4	3,4	19	46,6	27,6	100
Y8	3,4	-	12,1	37,9	46,6	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan rata-rata jawaban responden sangat setuju terhadap motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini menunjukkan pada dasarnya secara keseluruhan karyawan sangat setuju terhadap kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Valid Persentase Jawaban Responden					Total
	STS	TS	N	S	SS	
KK1	1,7	1,7	-	37,9	58,6	100
KK2	3,4	1,7	6,9	56,9	31	100
KK3	5,2	6,9	13,8	46,6	27,6	100
KK4	1,7	1,7	8,6	55,2	32,8	100
KK5	1,7	1,7	3,4	60,3	32,8	100

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan pada dasarnya secara keseluruhan karyawan setuju terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan, kedisiplinan pada tempat kerja harus lebih di perhatikan lagi, pada saat pandemic seperti ini justru Perusahaan akan membenteng akan adanya kompensasi bagi karyawan yang bekerja pada PT. GAA.

Berdasarkan Kesimpulan tersebut maka saran yang dapat disampaikan adalah perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan dan juga membantu perekonomian karyawan dalam situasi seperti ini,

Selalu berikan semangat/dorongan pada karyawan yang bekerja agar kinerja karyawan, kedisiplinan pada tempat kerja dapat mereka patuhi peraturan – peraturannya.

DAFTAR PUSTAKA

Avolio, B. d. (2011). *Full range leadership development: Manual for multifactor leadership questionnaire*. California: Mind Garden.

Becker, L. d. (1987). Motivation Theory Reconsidered. *Research In Organizational Behaviour* , No 9 Hal 1-38.

Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT.

Rineka Cipta.

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harbani, P. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, P. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, P. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.