

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA
SUPPORTS BANDARA ADI SOEMARMO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

YULIANTARA ADE PRATAMA

B 100 156 016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA SUPPORTS BANDARA ADI
SOEMARMO**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

YULIANTARA ADE PRATAMA

B100 156 016

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Agus Muqorrobin, MM

NIK. 237

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA SUPPORTS BANDARA ADI
SOEMARMO**

**OLEH
YULIANTARA ADE PRATAMA
B 100 156 016**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari 22, Agustus 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Drs. Agus Muqorrobin, M.M**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Kusdiyanto, M.Si**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Agustus 2019

Penulis



YULIANTARA ADE PRATAMA

B100156016

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA SUPPORTS BANDARA ADI SOEMARMO

Abstrak

Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo. Populasi dari penelitian adalah pegawai di PT. Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo yang berjumlah 100 orang sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Berdasarkan hasil dari penelitian ini terbukti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja terbukti kebenarannya. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja terbukti kebenarannya. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of leadership style on employee performance at PT Angkasa Pura Supports Adi Soemarmo Airport. Knowing the effect of work discipline on employee performance at PT Angkasa Pura Supports Adi Soemarmo Airport. Knowing the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Angkasa Pura Supports Adi Soemarmo Airport. The population of the study were employees at PT. Angkasa Pura Supports Adi Soemarmo Airport, which numbered 100 people while the sample used was 100 respondents. Based on the results of this study, it is proven that leadership style has a significant effect on performance. Thus the first hypothesis stating leadership style influences the proven performance of truth. Work discipline has a significant effect on performance. Thus the second hypothesis stating leadership style influences the proven performance of truth. Leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on performance.

Keywords: leadership style, work discipline and performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-

hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemenuhan suatu tugas. Poin penting dari kinerja adalah bahwa harus dipikirkan secara luas. Oleh karena itu, kinerja yang hanya difokuskan pada kuantitas output akan disayangkan. Dalam pengertian bebas, kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas sumberdaya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat (Abdilah, 2011).

Dalam menjalankan pengelolaan tujuan dari perusahaan. PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal. Tolak ukur dari kinerja karyawan yang maksimal adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugas sesuai bidang dan peran fungsinya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling mendalam karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya antara lain, yaitu : gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menciptakan kinerja karyawan dapat terwujud apabila variabel-variabel yang mempengaruhi seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu

organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (Sedarmayanti, 2007). Baik buruknya ataupun sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin karyawan pada suatu organisasi tentunya juga berdampak terhadap kinerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Abdillah (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan, ada yang positif dan signifikan. Pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kinerja karyawan, dan variabel kepemimpinan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Riyadi (2011) menunjukkan bahwa: tidak ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi secara signifikan, tidak ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Efektivitas kepemimpinan tergantung pada hubungan pemimpin dengan bawahan, dan berbagai gaya kepemimpinan yang digunakan dalam situasi dan kondisi tertentu (Wiratama, dkk, 2013).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo“

2. METODE

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dari penelitian adalah pegawai di PT. Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan cara *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Sehingga minimal yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah 75 sampel, untuk lebih mencukupi peneliti mengambil 100 responden untuk sampel pada penelitian ini. Metode analisa data penelitian ini adalah dengan menggunakan uji analisa regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

| No | Umur | Jumlah | Prosentase |
|----|-------------|--------|------------|
| 1 | 18-20 tahun | 63 | 63% |
| 2 | 20-25 tahun | 37 | 37% |
| | Jumlah | 100 | 100% |

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur lebih dari 18-20 tahun sebanyak 63 orang dengan tingkat prosentase sebesar 63% sedangkan kurang dari 20-25 tahun sebanyak 37 orang dengan tingkat prosentase sebesar 37%. Berarti hasil tersebut umur lebih dari 18-20 tahun dilihat dari kedewasaan cara berpikir serta kualitas yang harus dimiliki.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-laki | 58 | 58% |
| 2 | Perempuan | 42 | 42% |
| | Jumlah | 100 | 100% |

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 58 orang dengan tingkat prosentase sebesar 58% dan laki-laki sebanyak 42 orang dengan tingkat prosentase sebesar 42%. Berarti hasil laki-laki lebih dibutuhkan tenaganya yang lebih cekatan dan terampil dalam menguasai pekerjaannya.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Analisa Regresi Berganda

$$Y = 15,899 + 0,818X_1 + 0,255X_2 + e \quad (1)$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Koefisien $b_1 = 0,818$ menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dengan nilai positif pada koefisien b_1 menunjukkan bahwa setiap gaya kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,378.

Koefisien $b_2 = 0,255$ menunjukkan besarnya pengaruh disiplin dengan nilai positif pada koefisien b_2 menunjukkan bahwa setiap disiplin mengalami peningkatan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,446.

3.3 Uji t-statistik

Tabel 3. Hasil Uji t Test

| Model | | Unstandardized Coefficients | | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | 15,899 | 4,228 | 3,761 | ,000 |
| | Gaya | ,818 | ,135 | 6,046 | ,000 |
| | Disiplin | ,255 | ,114 | 2,239 | ,027 |

3.3.1 Uji pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

Diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,046 dan t_{tabel} sebesar 2,000 sedangkan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$, yang berarti gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Dengan kepemimpinan (leadership) merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi seorang pekerja untuk berprestasi.

3.3.2 Uji pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

Diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai nilai t_{hitung} sebesar 2,239 dan t_{tabel} sebesar 2,000 sedangkan signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari (α)= 0,05, yang berarti disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka kinerja karyawan akan naik, Dengan demikian tingkat kedisiplinan karyawan dapat mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan etika dan memiliki kewaspadaan yang tinggi, didukung pengawasan dari pimpinan dengan cara memberikan sanksi bagi karyawan yang terlambat datang ke kantor, serta pengawasan terhadap ketaatan karyawan pada peraturan dan standar kerja.

3.4 Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F test

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 614,569 | 2 | 307,284 | 19,860 | ,000 ^b |
| | Residual | 1500,821 | 97 | 15,472 | | |
| | Total | 2115,390 | 99 | | | |

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas diketahui secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini dikarenakan nilai F_{hitung} sebesar 19,860 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah nilai $\alpha = (0,05)$. Sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan fit.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka dapat diperoleh R^2 sebesar 0,276, berarti

variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 27,6%. Sedangkan sisanya sebesar 73,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,860 > 4,00$) maka dapat diartikan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,818) dan signifikan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} 6,046 > 2,000$ yang berarti bahwa hipotesis harga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif 0,192 dan signifikan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} 2,239 < 2,000$ yang berarti bahwa hipotesis Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo.

Gaya Kepemimpinan mempunyai variabel paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai koefisien regresi baku (Standardized Coefficients) sebesar 0,818 lebih besar dari variabel Disiplin Kerja sebesar 0,255.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. Chaidir dan Farid Wajdi. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol.12 No.1. Hal: 1-11.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. ISSN. 2338-8234.
<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18243>

Robert dan Steven J. Taylor. (1992). Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif.
Surabaya: Usaha Nasional Sedarmayanti

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung :
Alfabeta