

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Belawan

Daniel Feybert Purba<sup>1</sup>, Natalia Sihombing<sup>2</sup>, Kepler Sinaga<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas HKBP Nommensen

Alamat Email:

Email: [1danielpurba@gmail.com](mailto:danielpurba@gmail.com), [2natalia.sihombing@uhn.ac.id](mailto:natalia.sihombing@uhn.ac.id), [3kepler.sinaga@uhn.ac.id](mailto:kepler.sinaga@uhn.ac.id)

Article History:

Diajukan: 8 November 2023; Direvisi: 7 Desember 2023; Accepted: 20 Desember 2023

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Metode penelitian yang digunakan melibatkan survei karyawan dan analisis data statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dan tingkat disiplin kerja dengan hasil kinerja individu. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis kepada perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan mendorong disiplin kerja yang lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji-t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan Analisis Regresi Linear Berganda  $Y = 1,335 + -0,618 X_1 + 0,715 X_2 + e$  yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 1,335. Nilai Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar -0,618 yang berarti jika Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -0,618. Berdasarkan Pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai thitung 4,428 > ttabel yaitu sebesar 1,994 dan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Hasil koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,749 sehingga diketahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 74,9%. dan selebihnya 25,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

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

## ABSTRACT

*This research aims to evaluate the influence of Leadership Style and Work Discipline on employee performance at the Belawan Main Port Authority. The research method used involves employee surveys and statistical data analysis to identify the relationship between the leadership style applied by management and the level of work discipline and individual performance results. It is hoped that the findings from this research can provide strategic insight to companies to increase leadership effectiveness and encourage better work discipline to improve overall employee performance. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis methods used are instrument tests*

*consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis tests and hypothesis tests consisting of t-tests and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) tests. Based on Multiple Linear Regression Analysis  $Y = 1.335 + -0.618 X_1 + 0.715$  The Leadership Style regression coefficient value is -0.618, which means that if Leadership Style increases by 1 unit, employee performance will increase by -0.618. Based on hypothesis testing with the t test, the value of tcount was 4.428 > ttable, namely 1.994 and the significant value of the Leadership Style variable was 0.000 < 0.05. So it can be concluded that Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance at the Belawan Main Port Authority. The coefficient of determination (R Square) is 0.749, so it is known that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 74.9%. and the remaining 25.1% is explained by other variables not included in this research model.*

**Keyword : Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan pada sebuah organisasi di pengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Pemimpin sebagai pelaksana fungsi manajemen memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Pemimpin adalah orang yang mampu memberikan pengaruh terhadap pengikut nya bahkan mampu menciptakan sebuah budaya.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain adalah disiplin kerja yang dimana merupakan pengendalian dan arah dalam bentuk sikap maupun perilaku anggota dalam organisasi. Disiplin kerja termasuk kedalam salah satu bagian penting dalam pencapaian dan penentuan kinerja maupun tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda. Masing-masing organisasi memiliki filosofi, keyakinan, cara pemecahan masalah, prinsip maupun cara pengambilan keputusan. Pola dan perilaku yang terdapat dalam budaya sebuah organisasi biasa terbentuk dari kelompok kerja, departemen maupun pemimpin organisasi tersebut.

Disiplin kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan disiplin kerja yang di terapkan oleh organisasi maupun perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas nya. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawab yang di miliki seseorang, gairah kerja, semangat hingga terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja adalah serangkaian proses penilaian yang di lakukan kepada karyawan selama periode tertentu. Penilaian kinerja dapat di nilai dari pemenuhan target perusahaan atau organisasi maupun keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di berikan sesuai dengan kriteria dan standart pemenuhan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, tugas dan fungsi utama Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial dalam hal ini adalah pelabuhan belawan.

Maka dalam hal ini, fenomena yang ingin di teliti dalam penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Peneliti ini dilator belakang oleh adanya masalah kinerja karyawan yang rendah. Kurangnya semangat kerja karyawan dan apatis. Selain itu pembagian kerja tidak seimbang, sehingga ada karyawan yang kelebihan beban kerja, sementara ada karyawan yang kekurangan tugas. Jumlah pegawai di perusahaan tersebut juga lebih besar dari tugas yang ada, sehingga banyak karyawan yang menganggur dan tidak produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedangkan ilmu administrasi adalah salah satu perkembangan dari filsafat. Menurut Tjiptono dan Diana dalam Buku Dodi Pramana (2022; 64) kepemimpinan merupakan suatu konsep abstrak, tetapi hasilnya nyata. Kadangkala kepemimpinan mengarah pada seni tetapi seringkali berkaitan dengan ilmu. Pada kenyataannya, kepemimpinan merupakan seni sekaligus ilmu.

Indikator gaya kepemimpinan menurut kartono dalam jurnal Bhima Aristo Putra (2022), adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan Pengambilan Keputusan  
Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.
- b. Kemampuan Motivasi  
Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan Komunikasi  
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan  
Pemimpin harus memiliki kemauan untuk membuat orang lain menuruti kehendak mereka melalui penggunaan kekuasaan pribadi atau posisi secara efektif untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang berkisar dari tegas hingga menuntut dan bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.
- e. Tanggung Jawab Seorang Pemimpin  
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada organisasi.
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional  
Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi, semakin mudah kita dalam mencapai kebahagiaan

### 2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:215) manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat menambahkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Handoko dalam Arif Yusuf Hamali (2016:216) Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan.
2. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.
3. Disiplin Progresif  
Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan.

### 2.3. Kinerja Karyawan

Dalam Bahasa Inggris dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil nyata dari bakat atau kemampuan seseorang, atau hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan saat melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja Karyawan. Menurut Edi Moeheriono dalam Antaiwan Bowo Pranogyo, kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kualitas proses dan layanan yang dihasilkan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam hal ini karyawan.

Menurut Sugiono dalam (Nurindah Dwi Antika 2021; 101) Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu::

1. Kualitas.  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ruang lingkup sumber daya manusia. Dalam penelitian ini menguji dua variabel, yaitu variabel independen variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sebanyak 270 orang. Untuk mengetahui ukuran sampel maka digunakan rumus slovin dengan presentase kelonggaran sebesar 10% dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{270}{1 + 270(0,01)} = 72,97 \text{ (dibulatkan menjadi 73)}$$

#### 4. HASIL dan PEMBAHASAN

##### 4.1. HASIL

##### a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

**Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Variabel/Indikator	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
GAYA KEPEMIMPI NAN (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,903	0,2303	Valid
	X1.2	0,903	0,2303	Valid
	X1.3	0,903	0,2303	Valid
	X1.4	0,616	0,2303	Valid
	X1.5	0,728	0,2303	Valid
	X1.6	0,467	0,2303	Valid
	X1.7	0,696	0,2303	Valid
	X1.8	0,706	0,2303	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa 8 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2303 dengan signifikasi  $< 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa 8 butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tersebut dinyatakan valid dan layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

##### b. Uji Validitas Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel/Indikator	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
GAYA KEPEMIMPI NAN (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,663	0,2303	Valid
	X2.2	0,630	0,2303	Valid
	X2.3	0,662	0,2303	Valid
	X2.4	0,598	0,2303	Valid
	X2.5	0,567	0,2303	Valid
	X2.6	0,615	0,2303	Valid
	X2.7	0,611	0,2303	Valid
	X2.8	0,626	0,2303	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2303 dengan signifikansi  $< 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa 8 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tersebut dinyatakan valid dan layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

### c. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel/Indikator	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,793	0,2303	Valid
	Y1.2	0,809	0,2303	Valid
	Y1.3	0,797	0,2303	Valid
	Y1.4	0,738	0,2303	Valid
	Y1.5	0,696	0,2303	Valid
	Y1.6	0,714	0,2303	Valid
	Y1.7	0,803	0,2303	Valid
	Y1.8	0,882	0,2303	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2303 dengan signifikansi  $< 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa 8 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

### d. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	8

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,882  $> 0,60$  yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

**e. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	8

*Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,908 > 0,60 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

**f. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 6. Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	8

*Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,908 > 0,60 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

**g. Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov**

**Tabel 7. Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09250039
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.113
	Positive	.091
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 <sup>c</sup>

*a. Test distribution is Normal.*

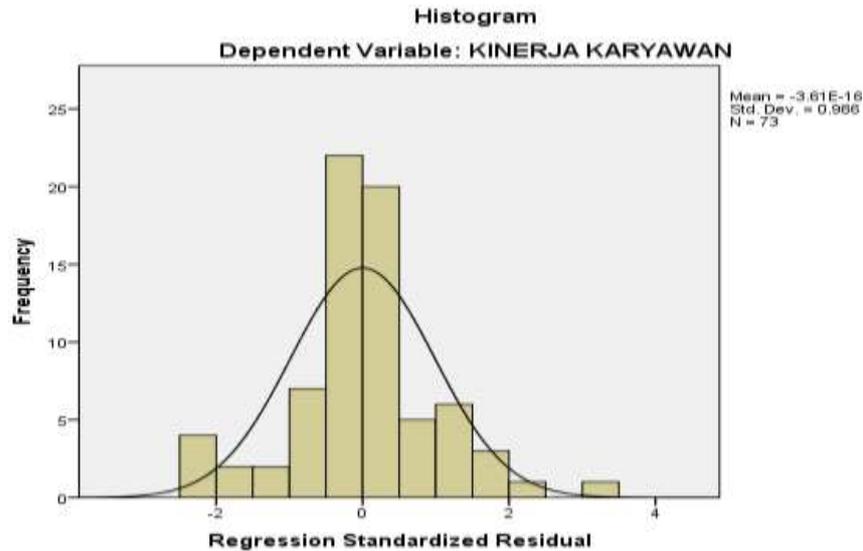
*b. Calculated from data.*

*c. Lilliefors Significance Correction.*

*Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai dari Asymp.Sig.(2-tailed) adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut memenuhi ketentuan data yang memiliki distribusi normal, karena nilai Asymp.Sig.(2-tailed) harus lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal karena  $0,021 > 0,05$ .

**h. Uji Normalitas Grafik**



**Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Pada gambar grafik histogram hasil uji normalitas data terlihat bahwa tidak terjadi kecenderungan kurva untuk mengarah pada sisi kanan maupun sisi kiri. Berdasarkan fakta tersebut, maka disimpulkan bahwa benar adanya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

**i. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.335	.986		1.353	.180		
GAYA KEPEMIMPINAN	-.618	.094	-.782	6.588	.000	.255	3.920
DISIPLIN KERJA	.751	.062	1.445	12.178	.000	.255	3.920

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

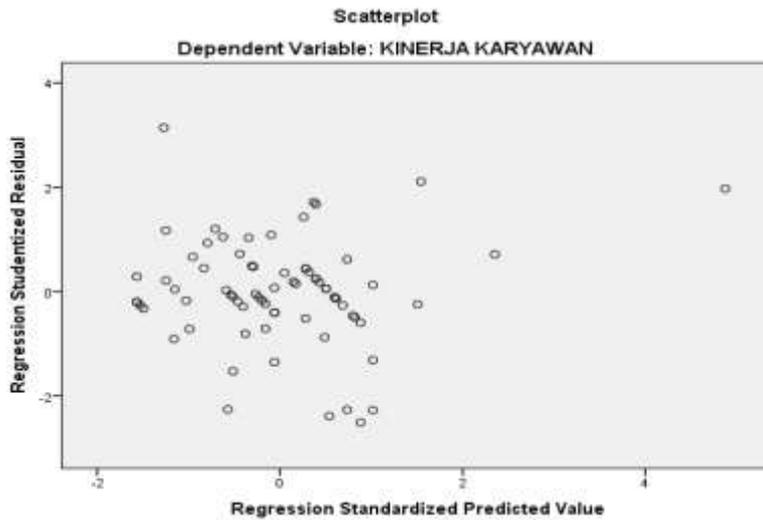
Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) > 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat Multikolinearitas.
2. Nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat Multikolinearitas.

**j. Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22*

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau pola tertentu. Titik-titik juga menyebar baik diatas dan dibawah angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**k. Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.335	.986		1.353	.180
GAYA KEPEMIMPINAN	-.618	.094	-.782	-6.588	.000
DISIPLIN KERJA	.751	.062	1.445	12.178	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program spss versi 25 diatas, maka model persamaan analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah :

$$Y = 1,335 + -0,618 X_1 + 0,715 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai Konstanta (constant) adalah 1,335 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja ( $X_1, X_2$ ) adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 1,335.
2. Nilai Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar -0,618 yang berarti jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -0,618. Sebaliknya setiap terjadi penurunan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar -0,618.
3. Nilai Koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,715 yang berarti jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,715. Sebaliknya setiap terjadi penurunan nilai pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar 0,715.

### 1. Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X1 (Gaya Kepemimpinan)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.999	1.438		5.562	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.368	.083	.465	4.428	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22

Berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) pada tabel 10 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 4,428, dimana nilai ini  $> t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,994 dan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 10,169, dimana nilai ini  $> t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,994 dan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

**m. Uji Simultan (Uji-F)**

**Tabel 11. Hasil Uji Signifikasi (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	939.401	2	469.701	104.293	.000 <sup>b</sup>
Residual	315.256	70	4.504		
Total	1254.658	72			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

*Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22*

Berdasarkan hasil pengujian uji simultan (Uji F) pada tabel 11 diatas, bisa dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 104,293 dimana  $>$  dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,13 dan nilai signifikasi sebesar 0,000 yang berarti  $<$  dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

**n. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.749	.742	2.122
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

*Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Determinasi pada kolom *R Square* yaitu sebesar 0,749 sehingga dapat diketahui bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0,749 atau 74,9%. dan selebihnya 25,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## 4.2. PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang ada diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, dilihat dari hasil uji t dimana antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapatkan  $t_{hitung} 4,428 >$  dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,994 dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Data ini memberi arti bahwa Gaya Kepemimpinan bisa menciptakan Kinerja Karyawan yang baik pada suatu perusahaan. Jika Gaya Kepemimpinan dirasa lebih baik oleh karyawan, maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja.

Diperkuat juga dari teori yaitu bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

### b. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang ada diketahui bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, dilihat dari hasil uji t dimana antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapatkan  $t_{hitung} 10,169 >$  dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,994 dan signifikasinya  $0,000 < 0,05$ . Data ini memberi arti bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jika Disiplin Kerja ditanamkan lebih baik bagi diri karyawan maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja.

Diperkuat juga dari teori Disiplin kerja yaitu sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

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

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang ada, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, dilihat dari hasil uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Untuk uji F didapatkan  $F_{hitung} 104,293 >$  dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,13 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$  dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan..

Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,749. Artinya Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 74,9% dan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

- 1) Hasil data penelitian ini dapat dilihat bahwa responden penelitian ini sebanyak 73 orang, dimana responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (45,2%), jenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang (54,8%). Dan responden berdasarkan usia paling banyak yaitu 25-30 tahun sebanyak 44 orang dengan tingkat presentase 60,3%..
- 2) Hasil uji validitas untuk variabel Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator nilai  $r_{hitung} >$   $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2303 dengan signifikansi  $< 0,05$ . Dan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator nilai  $r_{hitung} >$   $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2303 dengan signifikansi  $< 0,05$ .
- 3) Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar  $0,882 > 0,60$  yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan

reliable dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini, hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar  $0,908 > 0,60$  yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliable dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini, dan hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar  $0,908 > 0,60$  yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliable dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

- 4) Hasil yang didapatkan pada uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa:
  - a. Nilai Konstanta (constant) adalah 1,335 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja ( $X_1, X_2$ ) adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 1,335.
  - b. Nilai Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar -0,618 yang berarti jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -0,618. Sebaliknya setiap terjadi penurunan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar -0,618.
  - c. Nilai Koefisien regresi Disiplin ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,715 yang berarti jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,715. Sebaliknya setiap terjadi penurunan nilai pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar 0,715.
- 5) Hasil yang didapatkan dari uji-t menunjukkan bahwa Nilai thitung variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 4,428, dimana nilai ini  $>$  ttabel yaitu sebesar 1,994 dan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah  $0,000 < 0,05$  maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan hasil yang didapatkan dari uji-t menunjukkan bahwa Nilai thitung variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 10,169, dimana nilai ini  $>$  ttabel yaitu sebesar 1,994 dan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 6) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa R square sebesar 0,749 sehingga dapat diketahui bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0,749 atau 74,9%. dan selebihnya 25,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Elsa Pratiwi (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018, *Skripsi STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, Ponorogo*
- Antika, Nurindah Dwi, Dkk, (2021). " Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ptpnx Pabrik Gula Lestari Kertosono" Volume 12 No 2, Hal-101 *Jurnal Manajemen Organisasi Dan Organisasi, Jawa Timur*
- Duli, Nikolaus, (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Deepublish
- Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Caps
- Hukmah, Adella Wanda Putri (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh, *Skripsi Universitas Islam Negeri AR-RANIRY, Banda Aceh*.
- Hutahaean, Wendy Sepmady, (2021). *Frisafat Dan Teon Kepemimpinan*", Malang: Ahli Media Press
- Pramana, Dodi, Dkk. (2022). *Budaya Organisasi*, Medan: CV Merdeka Kreasi Group
- Pranogyo, Antarwan Bowo, Hamidah Thomas Dan Suyatno, (2021). *Kinerja Karyawan*, Bandung: Cv Feriks Muda Sejahtera
- Priansa, J (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, Bandung: CV Pustaka Setia

- Putra, Bhima Aristo, Abdurrahman Dan, Tiara Noviarini, (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kelurahan Jati Mekar Kota Bekasi Volume 3 No. 1, Hal 33 *Jurnal Al- Misbah*, Bekasi
- Rifkhan, (2020). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner*, Jawa Barat: CV Adanu Abimata
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Siagian, Nalom, (2021). *Statistika Dasar Kultura Digital Marketing*, Surakarta : CV Kultura Digital Media