

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ADHI KARYA (PERSERO) Tbk DURI

Oleh

Yulia Harwina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
yulia harwina@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract, This research was conducted at PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Thorn. The purpose of this research is to determine the influence of leadership on employee work discipline at PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri. The population in this study was 342 people. In this research, the sample was taken using a random sampling technique, namely 77 people. The data used is primary and secondary data with analysis using simple linear regression with the equation $Y= 10.352+ 0.898X$. The research results show that the $t_count > t_table$ ($9,968 > 11.9921$) and the Sig. smaller than 0.05 so it can be concluded that there is a significant influence between leadership on employee work discipline at PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri. The results of the coefficient of determination obtained an R_square value or coefficient of determination of 0.570, which means that the influence of the independent variable/leadership on the dependent variable/employee work discipline is 57.0 percent while the remaining 43.0 percent is influenced by other independent variables which were not observed in the research. such as compensation, work environment, and so on.

Key Words: Leadership and Work Discipline

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki nilai yang tinggi bagi masyarakat, sehingga sangat penting untuk dipertahankan keberlanjutannya. Untuk tetap bertahan, perusahaan dituntut mengembangkan usaha secara cepat. satu hal sangat penting mempengaruhi pengembangan perusahaan adalah sumber daya manusia. Tenaga kerja adalah faktor yang sangat penting didalam perusaha, dengan tenaga kerja yang handal dan dikelola dengan maksimal, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Semakin berkembangnya suatu perusahaan semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi, efisiensi

dan efektivitas dalam perusahaan akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan prestasi kerja karyawan salah satunya dengan memberikan diklat/pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

Jadi untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan, perusahaan harus berusaha memiliki pemimpin yang baik sehingga tanggung jawab yang di berikan perusahaan dapat dilaksanakan dan tujuan akan tercapai dengan tingkat efektifitas kerja yang baik. Kepemimpinan adalah suatu keterampilan atau bakat khusus yang tidak dimiliki oleh semua manusia, dalam hal memberikan pengaruh kepada bawahannya, agar mau melaksanakan

segala yang ia kemukakan. Hal ini sangatlah penting dalam sebuah organisasi, karena akan berpengaruh pada kecepatan pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Keberhasilan sebuah organisasi didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkemauan dan berkualitas dalam menempati posisinya di sebuah organisasi, selain aspek sumber daya manusia, yang dapat mendukung keberhasilan sebuah organisasi adalah aspek manajerialnya. Pada intinya, aspek pengelolaan ini merupakan proses dari sebuah organisasi yang bersifat memanfaatkan SDM serta perangkat lainnya sebagai instrumen dalam penapaian sasaran. Dengan demikian pengelolaan dari suatu organisasi haruslah dilaksanakan secara efektif, hal ini mengisyaratkan bahwa pemimpin seharusnya memahami serta mengaplikasikan sikap leadership secara benar, sehingga mampu

membuat perencanaan secara baik dengan jajarannya, melaksanakan pengorganisasian sesuai dengan kompetensi jajarannya masing-masing, memberikan instruksi agar dapat dilaksanakan oleh jajarannya, dan melakukan kontrol dari setiap pekerjaan yang telah diselesaikan. Dapat dibayangkan bagaimana kehidupan organisasi jika pemimpinnya tidak memiliki sifat kepemimpinan.

Perusahaan PT. Adhi Karya adalah badan usaha milik Negara yang bergerak dibidang kontraktor (Pembangunan jalan, gedung, ruko, pemasangan pipa minyak, pembongkaran pipa, pengeboran pipa). Untuk menjalankan aktivitas perusahaan diperlukan tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi guna tercapainya target kerja yang akan dijalankan oleh perusahaan. Berikut adalah jumlah karyawan dan nama pimpinan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri.

Tabel 1
Jumlah Karyawan dan Nama Pimpinan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri (Tahun 2018-2022)

Tahun	Jumlah Karyawan	Nama Pimpinan
2018	128	Bapak Sudarmanto
2019	221	Bapak Sudarmanto
2020	198	Bapak Sudarmanto
2021	241	Bapak Sudarmanto
2022	342	Bapak Sudarmanto

Sumber : PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri selalu mengalami peningkatan selama kurun 5 tahun terakhir, yaitu tahun 2020 ada 198 orang naik menjadi 342 orang pada tahun 2022. Maka hal tersebut menggambarkan bahwa dengan bertambahnya jumlah karyawan maka akan

berdampak pada hasil kerja yang akan dicapai oleh perusahaan. Dan pimpinan yang menjabat selama kurun waktu 5 tahun selalu sama yaitu Bapak Sudarmanto.

Berikut adalah disiplin kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri selama 1 tahun yaitu sebagai berikut :

Tabel 2
Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri (tahun 2022)

Bulan	Karyawan masuk	Terlambat	Izin	Sakit	Jumlah karyawan
Januari	277	15	20	30	342
Februari	282	20	15	25	342
Maret	236	30	46	30	342

Bulan	Karyawan masuk	Terlambat	Izin	Sakit	Jumlah karyawan
April	284	16	22	20	342
Mei	263	36	10	33	342
Juni	281	21	25	15	342
Juli	288	15	29	10	342
Agustus	274	30	22	16	342
September	308	10	2	22	342
Oktober	271	30	22	19	342
November	276	25	10	31	342
Desember	276	30	20	16	342

Sumber : PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri sepenuhnya belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat bahwa pada bulan Januari ada 15 karyawan yang datang terlambat yaitu berkisar antara 4 menit sampai 10 menit. Begitu juga karyawan yang izin ada 20 orang. Maka hal tersebut menggambarkan keadaan karyawan sepenuhnya belum patuh terhadap peraturan dari pimpinan yang ada dimana pimpinan selama 5 tahun tetap menjabat dan tidak ada pergantian pimpinan sehingga akan berdampak pada tingkat kehadiran karyawan yang ada.

Ini diharapkan menjadi perhatian bagi pihak pimpinan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk.

Duri. Agar dapat lebih tegas dalam mendisiplinakan para karyawannya. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri harus lebih tegas lagi dalam memberikan sanksi kepada karyawan agar dapat memberikan efek jera untuk tidak melakukan pelanggaran lagi dalam bekerja serta tidak melakukan kesalahan yang sama. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri memberikan sanksi kepada para karyawan yang sering melakukan absensi dan sering terlambat serta izin selama bekerja. Berikut ini adalah bentuk sanksi yang diterima oleh karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri tahun 2017-2021 :

Tabel 3

Data Sanksi Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri(Tahun 2018-2022)

Tahun	Karyawan	Sanksi		
		Sanksi Ringan (I)	Sanksi Sedang (II)	Sanksi berat (III)
2018	342	224	251	-
2019	342	219	238	-
2020	342	203	227	-
2021	342	221	259	-
2022	342	243	278	-

Sumber : PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Duri, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwa tingkat sanksi selalu mengalami peningkatan, yaitu dari tahun 2019 ada 219 karyawan yang melanggar sanksi ringan meningkat menjadi 243 orang, begitu juga pada pelanggaran sanksi sedang mengalami peningkatan pada

tahun 2019 sampai 2022. Adapun jenis sanksi apabila terlambat 4 kali berturut-turut dalam 1 bulan akan mendapatkan SP 1, atau sanksi ringan atau teguran lisan, dan terlambat dan izin tanpa keterangan mendapatkan sanksi sedang atau pemotongan gaji dan penundaan

kenaikan jabatan, sedangkan sanksi berat atau SP3 adalah pemecatan, yaitu karyawan yang salah menggunakan jabatan, konsumsi obat-obatan terkarang. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik mengangkat judul dalam penelitian ini yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Adhi Karya (Persero) Tbk Duri”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut Sutrisno (2016) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi (2016:122),

“Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Menurut Sunyoto, 2016, “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”. Sedangkan menurut Effendi (2014:183) “Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Tipe-Tipe Kepemimpinan

Kepimpinan didalam melaksanakan fungsi-fungsinya, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing, yaitu:

- Tipe Kepemimpinan Otoriter. Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal.
- Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas. Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai symbol.
- Tipe kepemimpinan Demokrasi. Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam

setiap kelompok atau kelompok atau organisasi.

Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo dalam Delti, 2015 yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan Analitis. Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan Berkomunikasi. Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
4. Kemampuan Mendengar. Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.
5. Ketegasan. Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi pola pikir dalam menentukan sikap atas tugas yang diberikannya untuk kedepannya agar tidak terbengkalai adalah disiplin kerja. Menurut Zainal et al (2018) disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadar dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah

ditemukan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. (Sintaasih, 2017). Selanjutnya menurut Setyaningdyah (2018) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan. Disiplin kerja sebagai sesuatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. (Sutrisno, 2017). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Singodimedjo dalam buku (Sutrisno, 2017) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Semua karyawan akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberhasilan pimpinan dalam mengambil tindakan Tindakan tegas yang diambil seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Pengawasan yang dilakukan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Pimpinan yang memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan d. Memberi tahu bila meninggalkan tempat kepada rekan kerja,

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Soejono dalam Syarkani (2017:368) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu. Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang

baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi. karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Adanya hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang didukung oleh teori menurut Hasibuan (2012) setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Sina Samura (2017) mengungkapkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

Hipotesis.

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri.

METODOLOGI

Tempat dan lokasi penelitian ini adalah di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri Di Jl. Sakura No. 4 Kelurahan Balik Alam, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis,

Riau, dengan penelitian ini sumber data yang digunakan adalah Data Primer Data Sekunder

Adapun populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri yang berjumlah 342 orang. Sedangkan sampel sebanyak 77 orang, dengan teknik pengambilan sampel dengan Random Sampling.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Selanjutnya analisa data digunakan dengan metode deskriptif dan kuantitatif.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi $< 0,05$.

Regresi Linier Sederhana

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018:95). Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Y = Disiplin Kerja.

X = Kepemimpinan.

a = konstanta

b = koefesien

e = standar error.

Uji Signifikansi Parameter (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $0,05$ maka hipotesis ditolak

Uji Koefisien Determinasi/Adjusted R²

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen

dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil deskriptif

Tabel 4
Rata-Rata Tanggapan Responden Tiap Varaibel

No.	Variabel	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	Kepemimpinan	4,04	Setuju
2	Disiplin kerja	3,89	Setuju

Sumber : Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden untuk tiap variabel menyatakan setuju, yaitu utnuk variabel kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,04 dan variabel disiplin kerja sebesar 3,89. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan hal tersebut karena dalam kriteria setuju.

Untuk uji instrumen data diperoleh bahwa data sudah valid, data sudah reliabel dan data

sudah berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah dapat digunakan untuk dianalisis.

Hasil Regresi Linier Sederhana.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uotput regresi nilier sederhana.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.352	3.679	
Kepemimpinan	.898	.090	.755
a. Dependent Variable: Disiplin kerja			

Sumber : Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut $Y = 10,352 + 0,898X$. Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut konstanta sebesar 10,352 artinya tanpa adanya kepemimpinan, atau nilai kepemimpinan nol (0) maka disiplin kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri hanya sebesar 10,352 satuan. Dan nilai koefisien regresi sebesar 0,898

menunjukkan jika variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri akan meningkat sebesar 0,898 satuan.

Hasil Uji_t .

Berikut adalah hasil output untuk uji_t menggunakan bantuan program SPSS, yaitu :

Tabel 6
Hasil Uji_t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.352	3.679		2.814	.006
Kepemimpinan	.898	.090	.755	9.968	.000
a. Dependent Variable: Disiplin kerja					

Sumber : Data olahan, 2023

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung atau dengan t-tabel pada signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai t_tabel diperoleh sebagai berikut : $n-2$ (baris), $1/2 \alpha$ (kolom) maka diperoleh $77-2= 75$ (baris) dan $1/2 \alpha =0,025$ (kolom, sehingga nilai t_tabel diperoleh sebesar 1,99210. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung sebesar 9.968 sedangkan untuk nilai t_tabel diperoleh sebesar 1,99210 maka hal ini

dapat dijelaskan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.968 > 11,9921$) dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri.

Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Berikut adalah hasil output koefisien determinasi.

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.564	4.68785

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan,

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 diatas, maka dapat diperoleh nilai R_square atau koefisien determinasi sebesar 0,570 yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel bebas/kepemimpinan terhadap variabel terikat/disiplin kerja karyawan sebesar 57,0% sedangkan sisanya sebesar 43,0% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lainnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu nilai

$t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($9.968 > 11,9921$) sedangkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri adalah sebesar 57,0%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichsan, 2021. menyatakan secara umum kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Selain itu juga penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Basri kamal, 2015. yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja

karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Hasil deskriptif bahwa jawaban responden menyatakan setuju, yaitu bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri.
2. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan yaitu $Y = 10,352 + 0,898X$. Disimpulkan bahwa memiliki arah hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri.

3. kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri, hal ini terbukti berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,968 > 11,9921$) dengan nilai Probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. dan nilai koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,57,0 yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel bebas/ kepemimpinan terhadap variabel terikat/ disiplin kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Duri sebesar 57,0% sedangkan sisanya sebesar 43,0% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono Dalam Any Isvandiari (2018) *Jurnal Jibeka*. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Volume 12, No 1*.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Samsuddin, H. (2018). KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Setyaningdyah (2018). The Effects of Human Resource Competence, Organisa-

- tional Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Vol.13, No.4.
- Siagian dalam Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sintaasih, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol 7.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, 2017. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- V. Wiratna Sujarweni (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Veitzhal Rivai (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Zainal et al (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Cetakan ke-7. Jakarta