



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIANTAR TOP TBK

¹Agung Pamungkas, ²Yuli Arnida Pohan

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: agungbabot@gmail.com, kotaksuratuli23@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan informasi mengenai pengaruh relatif dan simultan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pekerja di perusahaan PT Siantar Top Tbk. Untuk tujuan penyelidikan ini, metode asosiatif digunakan. Untuk keperluan penyelidikan ini, data primer dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner, dan data sekunder yang dikumpulkan dari buku dan publikasi ilmiah lainnya digunakan. Terdapat 952 karyawan yang bekerja pada bagian manufaktur PT. Siantar Top Tbk yang berpartisipasi dalam survei ini. Ukuran sampel untuk survei ini adalah 91 jawaban. Pendekatan pengumpulan data mencakup penggunaan kuesioner sebagai salah satu komponennya. Sebagai alat untuk melakukan analisis data, SPSS 25 digunakan dalam penyelidikan ini. Berdasarkan kesimpulan analisis data, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan situasional. Selain itu, hubungan disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan situasional juga merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan keberhasilan pegawai..

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

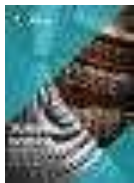
The aim of this research is to determine and provide information regarding the relative and simultaneous influence of work discipline and situational leadership style on worker performance at the company PT Siantar Top Tbk. For the purposes of this investigation, the associative method was used. For the purposes of this investigation, primary data was collected through the use of questionnaires, and secondary data collected from books and other scientific publications were used. There are 952 employees who work in the manufacturing section of PT. Siantar Top Tbk participated in this survey. The sample size for this survey was 91 responses. The data collection approach includes the use of questionnaires as one of its components. As a tool for conducting data analysis, SPSS 25 was used in this investigation. Based on the conclusions of data analysis, worker productivity is influenced by work discipline and situational leadership style. Apart from that, the relationship between work discipline and situational leadership style is also a significant factor in determining employee success.

Keywords: *Situational Leadership Style, Work Discipline, and Employee Performance*

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang





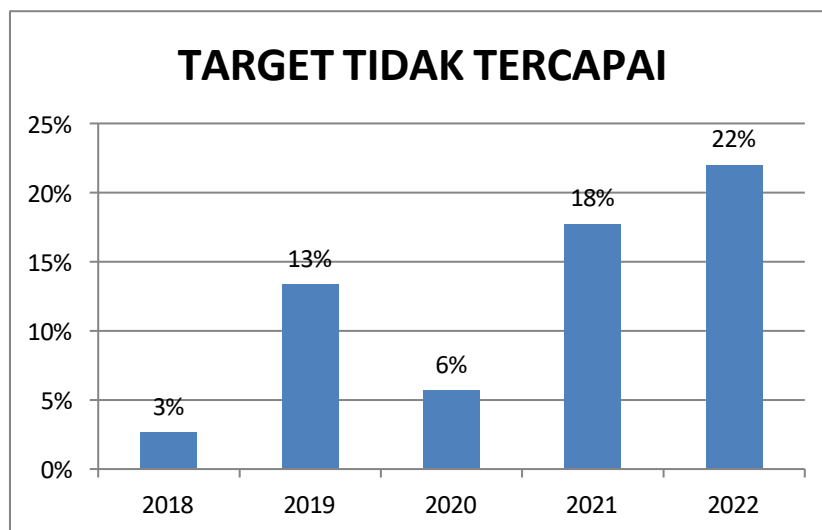
Dalam periode globalisasi kontemporer, perusahaan harus memiliki kompetensi beragam dan merancang taktik untuk mengelola perubahan internal organisasi menuju tujuan bersama. Kemampuan perusahaan dan personelnya untuk berkembang di bidang manajemen, hubungan manusia, dan teknologi operasional sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap tindakan yang diambil untuk meningkatkan operasi organisasi atau perusahaan memenuhi syarat sebagai kinerja. Dalam situasi ini, bisnis harus memperhatikan kinerja setiap karyawan untuk menentukan apakah mereka telah memenuhi tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan harapan. Tinjauan kinerja ini sangat penting untuk memutuskan apakah perusahaan akan bekerja sama dengan para pekerja di masa depan jika mereka berkinerja baik atau, jika mereka tidak memenuhi harapan, apakah mereka akan memutuskan hubungan kerja atau melakukan PHK.

Oleh karena itu, setiap bisnis harus menyadari seberapa baik kinerja stafnya. Salah satu bisnis yang harus memperhatikan kinerja karyawannya adalah PT Siantar Top Tbk, sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang produksi makanan dan minuman mewah dengan cita rasa kualitas terbaik. Salah satu strategi dalam upaya meningkatkan pendapatan adalah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara mandiri. Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia. Ada banyak alasan untuk melakukan penelitian, dan ini adalah salah satunya. di PT. Siantar Top Tbk.

Untuk menghasilkan tenaga kerja yang potensial, diperlukan evaluasi kinerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Saat ini, penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT Siantar Top Tbk sebagian besar terfokus pada pemenuhan tujuan keluaran produk dibandingkan mempertimbangkan gaya kerja atau kinerja pekerja secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan evaluasi berbagai kinerja pekerja yang dilakukan divisi produksi PT Siantar Top Tbk.

Berikut data kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk selama 5 tahun terakhir.



Gambar 1. Target Tidak Tercapai PT. Siantar Top Tbk

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan bahwa proporsi staf operasional PT. Divisi manufaktur Siantar Top, Tbk mengalami penurunan selama lima tahun terakhir. Ketika keluaran tahunan biskuit





kentang tidak sesuai dengan tujuan produksi yang ditentukan. Meskipun target yang diharapkan lebih rendah dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, namun 22% dari target tersebut merupakan proporsi terbesar yang tidak dapat dipenuhi pada tahun 2022. Penurunan kinerja mungkin timbul karena perusahaan kurang fokus pada elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja pekerja, seperti disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan suatu organisasi mungkin berdampak pada penurunan kinerja staf. Simanjuntak (2005) menegaskan dalam Pusparani (2021) bahwa gaya seorang pemimpin dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja suatu tim. Tidak mungkin lepas dari kebutuhan akan kepemimpinan untuk mengelola hubungan antarpribadi antar anggota suatu komunitas. Beberapa analis menyatakan bahwa kepemimpinan menunjukkan keberadaan individu dalam suatu organisasi yang memiliki kapasitas untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan membimbing orang lain serta mereka yang secara aktif bekerja untuk membentuk perilaku orang lain agar sesuai dengan keinginan atasan atau pemimpinnya. Menurut Fahrudi (2004), kepemimpinan adalah kapasitas dan kemauan untuk membujuk, memotivasi, mengajak, menuntut, memanfaatkan, dan jika perlu memaksa orang untuk menerima pengaruh seseorang dan membantu pencapaian tugas atau tujuan tertentu.

Disiplin di tempat kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi atau bisnis. Hal ini sangat berguna bagi karyawan untuk memberikan motivasi yang mereka perlukan untuk melatih disiplin diri dalam menjalankan tugasnya, baik bekerja sendiri maupun berkelompok. Selain itu, hukuman juga membantu dalam mendidik karyawan tentang pentingnya menghormati dan mematuhi aturan, proses, dan kebijakan. Suatu organisasi atau perusahaan dapat berkembang dengan menerapkan disiplin kerja. Ada untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Sinambela (2018) mengartikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan keinginan karyawan untuk mematuhi seluruh standar norma industri yang relevan dengan organisasi atau bisnis. Tempat kerja yang memiliki ciri disiplin kerja yang tinggi dianggap sebagai tempat kerja yang sehat saat ini. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawannya guna menciptakan motivasi dan inspirasi dalam bekerja. mereka memperbaiki perilakunya dengan berpegang pada aturan-aturan utama yang telah ditetapkan.

Karena setiap pekerja berasal dari latar belakang yang berbeda, organisasi ini dihadapkan pada berbagai tantangan setiap bulannya. Permasalahan yang ada pada kinerja karyawan di PT. Berdirinya Siantar Top Tbk merupakan akibat dari ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi kewajiban yang diberikan organisasi kepada mereka. Kurangnya kemampuan ini menyebabkan pekerja menjadi tidak profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siantar Top Tbk*"

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:





1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

D. Manfaat Penelitian

Ada tiga perspektif berbeda yang dapat digunakan untuk melihat manfaat yang dihasilkan penelitian ini:

1. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan berupa menghasilkan pengetahuan yang berkaitan dengan ilmu ekonomi, khususnya unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Inilah salah satu manfaat teoretis dari penelitian ini. Kami adalah Siantar Top Tbk. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang. serta sebagai bahan pendukung bagi penelitian-penelitian lainnya. Ini adalah sesuatu yang sedang direnungkan.
2. Penelitian dapat memberikan gambaran umum kepada bisnis tentang elemen-elemen yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan, yang merupakan salah satu manfaat praktis dari melakukan penelitian. Dengan pemikiran ini, Dunia usaha dapat meningkatkan kerjanya dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja para karyawan PT Brand. Jujur saja, Siantar Top
3. Manfaat bagi penulis antara lain kesempatan untuk memperluas keahlian dan memperdalam pemahaman mereka tentang isu-isu yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan organisasi.

2. Tinjauan Literatur

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

1. Kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai sesuai dengan kualitas pekerjaannya itulah yang menentukan kinerja pegawainya. (Mangkunegara, 2013).
2. Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut (Silaen, 2021):
 - 1) Mutu Pekerjaan
 - 2) Jumlah Pekerjaan
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Efisiensi
 - 5) komitmen

2. Gaya Kepemimpinan Situasional

1. Gaya Kepemimpinan Situasional mengkaji bagaimana menggabungkan kemampuan Anda untuk membimbing dan membantu bawahan menjadi pemimpin yang sukses. (Hersey, 1997)
2. Indikator Gaya Kepemimpinan Situasional
 - 1) *Telling*
 - 2) *Selling*
 - 3) *Participating*
 - 4) *Delegating*

3. Disiplin Kerja

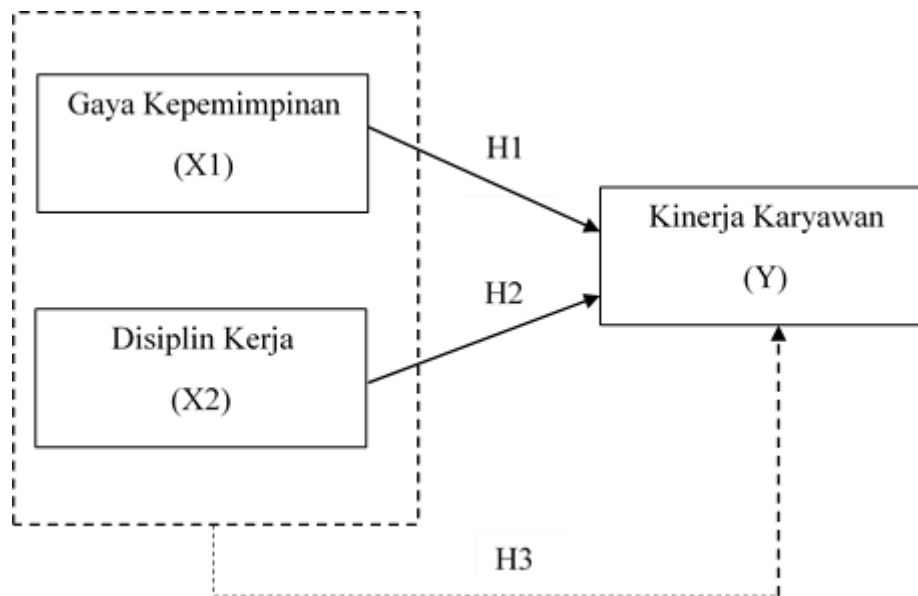




1. Manajer Ketenagakerjaan menggunakan disiplin sebagai alat untuk berinteraksi dengan anggota staf dalam upaya meningkatkan pemahaman dan keinginan untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan, serta membuat mereka mengubah perilaku mereka. (Riva'I dan Segala, 2009)
2. Indikator Disiplin Kerja
 - 1) Berada di sana
 - 2) Jam Kerja
 - 3) Mentalitas dan Profesionalisme
 - 4) Akuntabilitas tenaga kerja
 - 5) Ketaatan terhadap tenggat waktu penyelesaian tugas

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hal-hal di atas, berikut ini landasan teori yang mendasari penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

(Sumber: Data Diolah)

3. Metode Penelitian

Desain penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif mengandalkan populasi dan sampel untuk mengumpulkan data, yang kemudian diolah menggunakan berbagai peralatan penelitian. bertujuan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang sudah ada sebelumnya (Sugiyono, 2018). Tanggapan responden terhadap survei skala Likert menjadi sumber data utama penelitian ini, dan penelitian ini menganalisis datanya sendiri.

Penelitian akan berlangsung di PT Siantar Top Tbk yang berlokasi di Jalan Raya Medan Tanjung Morawa Km 12,5 Desa Bangun Sari Kabupaten Deli Serdang antara bulan April 2023 hingga September 2023.

Peneliti memahami dan menarik kesimpulan dari populasi, yaitu kategori luas yang terdiri atas benda dan orang dengan sifat dan jumlah tertentu (Sugiono, 2018). Karyawan PT. Populasinya





adalah departemen produksi Siantar Top Tbk. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling, yaitu pemilihan sampel dari populasi secara acak (setiap orang mempunyai peluang yang sama untuk dipilih) dan kemudian tidak dapat dipilih lagi. Dengan margin of error 10%, teknik Slovin, jumlah sampel penelitian ini ditentukan sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 91 responden atau individu.

Metode analisis yang dikenal sebagai regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas itu penting. Berikut persamaan regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawabn

α :Konstanta dan Keputusan Regresi

$\beta_{1,2}$:Koefisien regresi variabel

X1 : Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional

X2 : Variabel Disiplin Kerja

e : Tingkat kesalahan (error)

4. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas menggunakan 30 responden dengan ketentuan r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Situasional

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Manajemen telah memberikan penjelasan menyeluruh tentang bagaimana staf melakukan pekerjaan mereka.	0,474	0,361	VALID
Saat mengerjakan tugas, bawahan selalu menunggu perintah atasan.	0,869	0,361	VALID
Eksekutif mengawasi semua tugas yang diberikan kepada anggota staf.	0,852	0,361	VALID
Pegawai telah mendapat bimbingan lisan dari pimpinan ketika diberi tugas.	0,870	0,361	VALID
Pemimpin telah melakukan percakapan dengan anggota staf saat mereka diberi tugas.	0,935	0,361	VALID
Para pemimpin telah menetapkan ekspektasi untuk setiap posisi, termasuk tujuan dan hasil, dan mereka telah memberikan jawaban kepada anggota staf terhadap isu-isu yang sudah ada.	0,896	0,361	VALID
Pemimpin telah memberikan penghargaan atau insentif kepada pekerja berdasarkan kinerjanya.	0,576	0,361	VALID
Karyawan sekarang mengambil keputusan berdasarkan posisinya, sesuai dengan pimpinan	0,527	0,361	VALID
Tanpa bimbingan yang jelas dari pimpinan, anggota staf mampu menjalankan tugas sesuai dengan harapan.	0,873	0,361	VALID





Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Manajemen telah memberikan penjelasan menyeluruh tentang bagaimana staf melakukan pekerjaan mereka.	0,860	0,361	VALID

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Ketika tidak dapat bekerja, karyawan selalu mendapat izin dari atasannya dan tampil efisien di tempat kerja.	0,815	0,361	VALID
Pekerja mengikuti protokol yang ditetapkan perusahaan saat menjalankan tugasnya.	0,833	0,361	VALID
Pekerja melakukan semua tugas sesuai dengan persyaratan kerja perusahaan.	0,856	0,361	VALID
Pekerja mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh atasan. Mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Mereka membersihkan peralatan kerja setelah digunakan. Mereka menyelesaikan tugas sesuai jadwal.	0,816	0,361	VALID
Setiap hari, karyawan menyelesaikan tugas pekerjaannya.	0,674	0,361	VALID
Rencana kerja dan tujuan yang ditetapkan diikuti oleh karyawan.	0,610	0,361	VALID
Ketika tidak dapat bekerja, karyawan selalu mendapat izin dari atasannya dan tampil efisien di tempat kerja.	0,758	0,361	VALID
Pekerja mengikuti protokol yang ditetapkan perusahaan saat menjalankan tugasnya.	0,875	0,361	VALID
Pekerja melakukan semua tugas sesuai dengan persyaratan kerja perusahaan.	0,816	0,361	VALID
Pekerja mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh atasan. Mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Mereka membersihkan peralatan kerja setelah digunakan. Mereka menyelesaikan tugas sesuai jadwal.	0,687	0,361	VALID

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Tabel 2. Uji Validitas Harga Jual

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Atasan menilai pekerjaan karyawan memiliki kualitas yang sangat baik.	0,712	0,361	VALID
Karena memahami tugas yang diberikan kepadanya, maka karyawan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	0,733	0,361	VALID
Kualitas keluaran pekerja memenuhi persyaratan kualitas yang ditetapkan kantor.	0,756	0,361	VALID
Pekerja dapat menyelesaikan tugas lebih awal dari yang diharapkan	0,657	0,361	VALID
Jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan rencana kerja.	0,643	0,361	VALID





Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pekerja berusaha melakukan tugas secara akurat dan sesuai jadwal. Mereka tidak mau membuang waktu untuk tugas-tugas yang datang dari atasannya.	0,802	0,361	VALID
Jika pekerja mampu melakukan pekerjaannya seefektif mungkin, mereka merasa puas.	0,666	0,361	VALID
Pekerja berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasannya.	0,741	0,361	VALID
Mayoritas pekerja bertujuan untuk unggul dalam pekerjaan mereka.	0,834	0,361	VALID
Atasan menilai pekerjaan karyawan memiliki kualitas yang sangat baik.	0,839	0,361	VALID

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Seluruh pernyataan variabel dianggap valid, sesuai dengan nilai estimasi $r > r$ tabel pada tabel sebelumnya.

Suatu variabel dikatakan dapat dipercaya apabila nilai Cronbach alpha-nya lebih dari 0,6, demikianlah uji reliabilitasnya. Berikut adalah hasil uji rebilitas:

Tabel 4. Uji Reabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1	0,922	RELIABEL
X2	0,927	RELIABEL
Y	0,906	RELIABEL

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Tabel tersebut menunjukkan bahwa ketiga variable Prestasi Kerja (Y), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan Kondisional (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha secara keseluruhan melebihi 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah residu mengikuti distribusi normal atau tidak, dilakukan pengujian ini. Adapun uji yang digunakan yaitu uji *Kolmogorov-smirnov*

Tabel 5. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		91
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.31269599
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.075
	<i>Positive</i>	.075
	<i>Negative</i>	-.073
<i>Test Statistic</i>		.075
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		





<i>b. Calculated from data.</i>
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai tanda tangan asimtotik dua sisi yaitu 0,200 lebih dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sesuai dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang menjadi landasan pengambilan keputusan. Asumsi atau pernyataan normalitas yang dimasukkan ke dalam model regresi telah terpenuhi sebagai hasil penerapannya.

2) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya model regresi antara variabel-variabel yang dianggap independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, dapat diperiksa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai toleransinya kurang dari 0,10 atau nilai variance inflasi faktor (VIF) lebih besar dari 10 maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	-.529	1.507		-.351	.726		
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.665	.067	.609	9.857	.000	.401	2.494
	Disiplin Kerja	.340	.056	.375	6.067	.000	.401	2.494

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Terlihat pada tabel diatas, variabel yang mewakili Disiplin Kerja (X2) dan variabel yang mewakili Gaya Kepemimpinan Kondisional (X1) sama-sama mempunyai nilai VIF sebesar 2,494. Dengan kata lain, nilai VIF setiap variabel dibatasi maksimal sepuluh. Kedua variabel tersebut mempunyai nilai toleransi lebih dari 0,1, hal ini terlihat dari nilai toleransi variabel X1 sebesar 0,401 dan nilai toleransi variabel X2 juga sebesar 0,401. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel yang independen.

3) Uji Heterokedastisitas

Tujuan pengujian ini salah satunya adalah untuk mengetahui sama atau tidaknya varians residual model regresi antara pengamat yang satu dengan pengamat yang lain. Individu dikatakan menunjukkan gejala heteroskedastisitas jika tidak terdapat kesamaan di antara mereka. Glejser adalah tes yang digunakan di sini. Walaupun tingkat signifikansinya lebih dari 0,05, tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas





<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	4.653	.855		5.446	.000
	Gaya Kepemimpinan Situasional	-.012	.038	-.051	-.318	.751
	Disiplin Kerja	-.047	.032	-.238	-1.470	.145

a. *Dependent Variable: Abs_Res*

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Nilai signifikansi pada variabel Gaya Kepemimpinan Kondisional (X1) sebesar 0,751 dan nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,145. Temuan ini didasarkan pada temuan uji Glejser yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kondisional. Nilai yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak menunjukkan adanya bukti heteroskedastisitas.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = - 0,529 + 0,665 X1 + 0,340 X2 + e$$

Keterangan:

- Nilai konstanta -0,529 digunakan. Apabila variabel Disiplin Kerja dan variabel Gaya Kepemimpinan Situasional sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,529 yang ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar -0,529.
- X1 mempunyai nilai koefisien sebesar 0,665. Kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan situasional berkorelasi positif. Dengan demikian variabel terikat Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,665 jika variabel Gaya Kepemimpinan Situasional bertambah satu satuan, begitu pula sebaliknya.
- Nilai koefisien X2 sebesar 0,340. Kinerja karyawan dan kedisiplinan mereka dalam bekerja sama-sama baik. Oleh karena itu, apabila variabel disiplin kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebagai variabel yang mewakili keterlibatan pemberi kerja sebesar 0,340 persen, begitu pula sebaliknya.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Penentuan sejauh mana kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan melalui penggunaan uji t. Dengan derajat kebebasan (df) sama dengan n-k, yaitu setara dengan 91 dikurangi 3 sama dengan 88, maka t tabel uji t yang dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$ adalah 1,987. Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan hasil pengujian:

- Derajat signifikansi variabel gaya kepemimpinan situasional sebesar 0,000 dan nilai t hitung variabel ini sebesar 9,857. Mengingat thitung lebih besar dari ttabel (9,857 lebih besar dari 1,987), maka hipotesis (H1) dapat diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Inonesia Tbk.
- Terdapat tingkat signifikan sebesar 0,000 pada variabel disiplin kerja yang mempunyai nilai thitung sebesar 6,067. Mengingat thitung > ttabel (6,067 > 1,987), maka hipotesis





(H2) dapat diterima. Dengan demikian dapat dikatakan Kinerja Pegawai PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Disiplin Kerja. Top Indonesia Siantar Tbk

2) Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan digunakan uji F. Nilai F keluaran dan tabel Anova menampilkan temuan uji F. Hasil uji F tercantum di bawah ini.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 responden, dengan tingkat signifikansi 5% dan $df_1 = 2 (3 - 1)$ dan $df_2 = 88 (91 - 3)$. Jadi, 3,10 adalah f tabel. Nilai Fhitung sebesar 282,506 dengan Sig.000 diperoleh dari hasil uji F. Hal ini menunjukkan bahwa $282,506 > 3,10$ maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari data tersebut dapat kita simpulkan bahwa gabungan Disiplin Kerja (X2) dan Perlu diketahui bahwa gaya kepemimpinan situasional (X1) secara bersamaan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai (Y).

e. Uji Koefisien Determinasi

Melihat koefisien determinasi merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai dari R square yang disesuaikan itulah yang bertanggung jawab untuk menghasilkan koefisien determinasi. Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,862. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa unsur gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 86,2% terhadap ukuran kinerja pegawai. Sedangkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh sebesar 13,8% terhadap variabel kinerja pegawai.

B. Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, telah ditetapkan bahwa gaya kepemimpinan situasional mempunyai dampak yang nyata dan positif terhadap kinerja tenaga kerja. Peningkatan produktivitas di kalangan personel di PT. Siantar Top Tbk telah menyampaikan informasi tersebut yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. PT Karyawan di Siantar Top Tbk akan merasakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, yang tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jika Top mampu menunjukkan gaya kepemimpinan situasional yang sesuai dengan harapan dunia kerja, maka hal tersebut akan terjadi. Ketika gaya kepemimpinan situasional yang sesuai dengan harapan karyawan digunakan, potensi kinerja karyawan dapat dicapai pada tingkat setinggi-tingginya. Karena itu staf akan lebih berkonsentrasi pada hal ini, yang pada akhirnya akan memungkinkan para pemimpin untuk lebih memahami keadaan para karyawannya. Karyawan telah menyatakan bahwa, sebelum melaksanakan tugas, supervisor selalu memberikan instruksi kepada mereka. Di sisi lain, pemimpin masih belum mampu memberikan jawaban yang memuaskan kepada karyawannya terhadap kesulitan yang muncul di tempat kerja. Susanty dan Baskoro (2019) gaya kepemimpinan situasional ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan untuk tujuan ini. Temuan ini sesuai dengan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan. Pekerja akan seketika mempunyai rasa tenang dalam bekerja, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab, gaya kepemimpinan situasional yang diterima pekerja PT menjadi penyebab terjadinya kondisi tersebut. Sesuai dengan antisipasi penerimaan karyawan dari pekerjaannya, Siantar Top Tbk bertindak.

Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh adanya disiplin kerja. Di PT. Siantar Top Tbk, Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dengan menerapkan





disiplin kerja dapat menghasilkan peningkatan kinerja. dapat dilihat dengan semakin besarnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pekerja PT. Siantar Top Tbk yang meliputi kehadiran karyawan tepat waktu, bekerja sesuai waktu yang ditentukan sesuai jadwal kerja, pemberitahuan jika tidak masuk kerja, menunjukkan sikap profesional, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan. . , maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. pekerja yang bekerja di PT! Tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab Siantar Top masih belum dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur. Hal ini merupakan sesuatu yang harus ditingkatkan lebih lanjut agar diperoleh tingkat kinerja yang lebih tinggi lagi dari para pegawai. Sebaliknya, karyawan bertanggung jawab untuk membersihkan peralatan kerja setelah digunakan. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Wales dan Mandey (2019), disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di PT. Siantar Top Tbk, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi oleh aspek kedua yang perlu dipertimbangkan. Hal ini layak dilakukan oleh PT. Siantar Top Tbk untuk meningkatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin dengan menawarkan gaya kepemimpinan situasional yang sesuai dengan harapan karyawan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan situasional dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Suryani dan Irawan (2018) menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja yang diterapkan.

5. Kesimpulan

Temuan berikut diambil dari analisis dan perdebatan yang telah dilakukan :

1. Terhadap kinerja insan PT Siantar Top Tbk, gaya kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh yang baik dan substansial.
2. Jika dilihat dari kinerja insan PT Siantar Top Tbk, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja mereka secara keseluruhan.
3. Kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk dipengaruhi secara simultan oleh gaya kepemimpinan situasional (X1) dan disiplin kerja (X2)

UCAPAN TERIMA KASIH

Dosen pembimbing saya telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan studi saya, dan saya ingin mengucapkan terima kasih kepada mereka. Selain itu saya juga mengucapkan terima kasih kepada PT. Siantar Top Tbk, yang telah memberikan izin kepada saya untuk belajar di lokasi tersebut.

Referensi

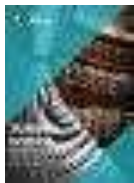
- Aditya Irawan, N. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Adithya, W. R., Sari, T. N., Pohan, Y. A., Risal, T., Prabowo, A., Dewi, A. F., & Simatupang, J. (2023). Implementasi Program Serta Pengenalan Lingkungan Kerja Di Pertamina Mor 1





- Medan Kepada Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan. *Joong-Ki: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 682-686.
- Dewi, A. F., Sari, P., & Pohan, Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 5(1), 82-96.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermanto, H. (2018). the Influence of Giving Incentives and the Application of Work Discipline To the Working Satisfaction of Permanent Employees in the Office of Pajajaran Sub District, Probolinggo. *International Journal of Social Science and Business*, 2(1), 10–20. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i1.12838>
- Isvandiar, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sindoro. *JURNAL ECOBISMA. (Online)*, 7(1), 20–30.
- Maretasari, Rina, Fitria, Khusnatul, Wardhana, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Lingkungan Kerja. *BALANCE : Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, 12(2), 175–183.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pohan, Y. A. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal. & Sagala. E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Saragih, N. M., Pohan, Y. A., Lubis, R. A., & Liswanti, I. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(2), 173-185.
- Sari, P., Silaen, M. F., Pohan, Y. A., Dewi, A. F., Rizky, S., & Anggraini, M. (2023). Pengaruh Penggunaan Mobile Banking Terhadap Peningkatan Pendapatan Pada Bank Aceh Syariah Sutomo KCP Kota Medan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 5(2), 138-151.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>





- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta*: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo(ed.); 1 st ed.). Alfabeta.
- Suharto dan Cahyo. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 1. Hal: 13-30.
- Sumajow Elisa Nurisa, Tewal Bernhard, & Lumintang Genita G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3513–3522.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1599–1606.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo, et al. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Gava Media

