
Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Abdullah Umar, Yulianti*, Susanti Wahyuningsih

STIE Pelita Nusantara

abdullah97umar@gmail.com, yuliatidewayanto@gmail.com, wahyuningsih.susanti@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Fumira Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* dan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik uji yang dipakai adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS versi 18. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine whether work discipline, work facilities and leadership style affect employee performance. The population in this study were employees of PT Fumira Semarang. Sampling was done using purposive sampling method and the number of samples was 50 respondents. The type of data used is primary data. The test technique used is validity test, reliability test, classical assumption test including normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing in this study uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing with the help of SPSS version 18. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work facilities have a positive and significant effect on employee performance. Leadership style has no positive and significant effect on employee performance. Work discipline, work facilities and leadership style simultaneously or simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Facilities, Leadership Style and Employee Performance.*

Pendahuluan

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan produksi dan distribusi untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia merupakan sumber daya penting merupakan aset yang dimiliki organisasi, karena dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Langkah utama organisasi adalah mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu permasalahan yang dihadapi pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn (2003) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, sesuai dengan peraturan dan pengawasan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi.

PT Fumira Semarang adalah perusahaan baja lembaran lapis seng memiliki 185 karyawan.

Perusahaan tersebut memperhatikan hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya diantaranya adalah disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan. Apabila perusahaan menerapkan disiplin pada karyawannya dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka untuk mendukung optimalisasi kerja (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Masasti Suci, Ismiyati (2015), Rupik Arofah (2015) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang diteliti oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017), Elyen Herlina (2016) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan apabila tersedia dengan baik maka mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan. Moenir (2000) mendefinisikan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Berdasarkan penelitian tentang pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan yang diteliti Rupik Arofah (2018), Rupik Arofah (2015) menyimpulkan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang diteliti oleh Isnan Munawirsyah (2017) menyimpulkan fasilitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

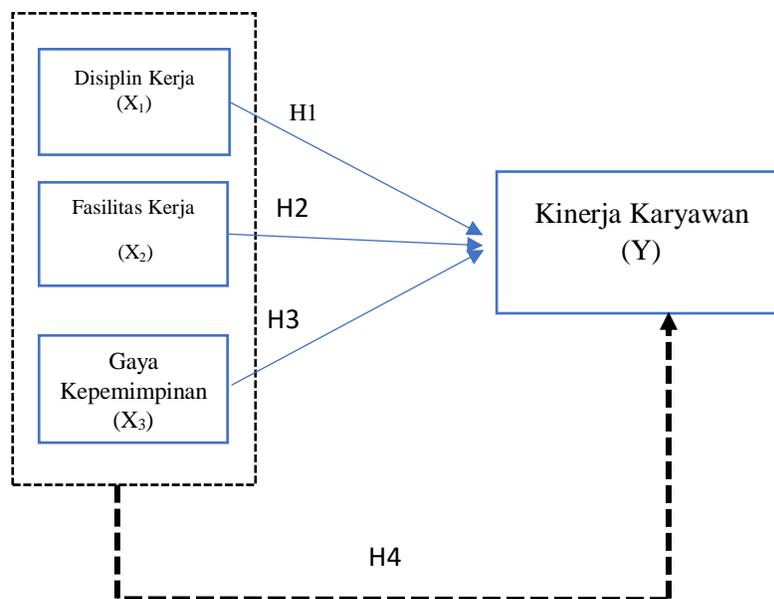
Gaya Kepemimpinan perlu diperhatikan dalam perusahaan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Nawawi (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Berdasarkan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti Kristianus Tito Tri Prayoga (2018), Riko Junaidi, Febsri Susanti (2019) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang diteliti oleh Dwi Haryanto (2017) menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada riset gap yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”**.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**Kerangka Pemikiran Teoritis**

Kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2009). Hipotesis bisa dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Diduga Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang memiliki yaitu karyawan yang bekerja di PT Fumira Semarang.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu dan dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Fumira Semarang yang berjumlah 185 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT Fumira Semarang berjumlah 50 responden. Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Pengambilan Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoatmojo, 2005).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 18. Analisis ini dimaksudkan untuk menguji Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi linear berganda diawali dengan uji kualitas data, uji ini untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti. Model analisis regresi memerlukan uji asumsi klasik, untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam menganalisis. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut berupa jenis kelamin, umur responden, jenjang pendidikan, lama bekerja dan jabatan

Hasil Analisis dan Pembahasan

Hasil Analisis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui/menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 1.1
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.282	1.947		.145	.885
DISIPLIN KERJA	.471	.181	.421	2.607	.012
FASILITAS KERJA	.446	.215	.320	2.074	.044
GAYA KEPEMIMPINAN	.143	.156	.118	.917	.364

a. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Dalam penelitian ini nilai t tabel adalah $(n - k)$ dimana $n = 50$ dan $k = 4$ maka $(n - k = 46)$ jadi t tabel sebesar 2,01290. Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji t disajikan sebagai berikut:

1. Uji t statistik pada variabel disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$, sedangkan $t \text{ hitung } 2,607 > t \text{ tabel } 2,01290$. Maka dapat disimpulkan H1 diterima.
2. Uji t statistik pada variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$, sedangkan $t \text{ hitung } 2,074 > t \text{ tabel } 2,01290$. Maka dapat disimpulkan H2 diterima.
3. Uji t statistik pada variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,364 > 0,05$ sedangkan $t \text{ hitung } 0,917 < t \text{ tabel } 2,01290$. Maka dapat disimpulkan H3 ditolak.

Uji F (Simultan)

Tabel 1.2
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.889	3	47.963	26.175	.000 ^a
	Residual	84.291	46	1.832		
	Total	228.180	49			

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	143.889	3	47.963	26.175	.000 ^a
Residual	84.291	46	1.832		
Total	228.180	49			

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji F pada tabel dengan nilai F hitung sebesar 26,175 dengan signifikansi pada tingkat 0,000. Hal ini dapat dijelaskan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dan F hitung $26,175 > F$ tabel 2,81 dapat diartikan bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 1.3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.607	1.354

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,607. Hal ini berarti 60,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan 40,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Bahwa karyawan yang bekerja pada PT Fimura Semarang menerapkan disiplin kerja yang sudah ditetapkan pada perusahaan semakin karyawan menaati aturan perusahaan maka akan semakin meningkatnya kinerja pada karyawan. Seorang karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mematuhi peraturan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan salah satu penunjang bagi kelancaran dalam berkerja karena akan membuat karyawan nyaman dalam berkerja sehingga hal tersebut akan berpengaruh padapeningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan PT Fumira Semarang tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan sudah merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya, sistemnya sudah terstruktur dengan baik dan karyawan bekerja secara target.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan dalam menerapkan disiplin kerja dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya fasilitas kerja semakin memadahi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya banyak atau sedikitnya gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya secara simultan semakin tinggi disiplin kerja, semakin banyak fasilitas kerja dan semakin tinggi gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Perusahaan PT Fumira Semarang tetap meningkatkan disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh dikinerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam berkerja sehingga bisa efektif dan efisien.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya lebih memperbanyak sampel. Hal tersebut bertujuan agar responden penelitian semakin banyak dan mendapatkan hasil yang lebih maksimal.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum ada dalam penelitian ini seperti gaji, insentif dan reward.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan kuesioner, sehingga mungkin ada ketidaktepatan dalam menjawab pernyataan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan metode penelitian seperti wawancara langsung kepada responden untuk memperoleh data yang berkualitas, valid serta dapat menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

Daftar Pustaka

- As'ad, Moch. 2001. Seri Ilmu Sumber Daya manusia, Psikologi Industri. Liberty
- Drs, M. (2001). Dasar-dasar Motivasi. *Pionir Jaya: Bandung*.
- Farid, K. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Sony Mobile Indonesia-Cab Semarang). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 12(1), 37-54.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. *Quarterly Journal of Economics*, 128, 1547-1584.
- Gouzali Saydan, 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jembatan, Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hani Handoko. 2002. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. Prodi Manajemen UPY.
- Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Isnaini Munawirsyah (2017), Pengaruh kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Kota Subulussalam, *Jurnal Bisnis Administrasi*, Vol. 06 Nomor : 01, 2017; 44-51
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mills, C. W. (2000). *The sociological imagination*. Oxford University Press.
- Moenir, A.S. (2000). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi
- Moenir. 1987. Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: Gunung Agung.
- Nawawi, M. B. (2011). Improving students' writing skill on descriptive text through guided questions. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Nisa, C. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.
- Prayoga, Kristianus Tito Tri. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantorkecamatan Depok Kabupaten Sleman), Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004. Manajemen Personalia Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta.

- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary K. 2002. *Management Ed. 7th*. Prantice Hall.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rupik Arofah, 2015. *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*, Skripsi. Universitas Semarang.
- Sanusi, L. S. (2014). *Overcoming the fear of vested interests: Sanusi Lamido CBN Governor*.
- Satedjo, A. D. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(2).
- Satedjo, Ananta Dwikristianto dan Kempa Sesilya. (2017). *Jurnal Agora Vol. 5 No.3*
- Schermerharn, John R. 2003. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit. Yogyakarta.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, B. (2006). Waridin. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. *JRBI*, 2(2).
- Setiyawan, B. (2006). Waridin. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. *JRBI*, 2(2).
- Sinambela, L.P.. 2012. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Graha Ilmu

