



Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Henwa Asam-Asam Coal Project (ACP) Kabupaten Tanah Laut

Jamidah¹, Syahrani², Fanlia Adiprimadana Sanjaya³

^{1,2,3} Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia

Abstract. *This research aims to (1). To find out whether work discipline has a significant effect on the performance of PT employees. Darma Henwa (ACP) Tanah Laut Regency. (2). To find out whether leadership style has a significant effect on the performance of PT employees. Darma Henwa (ACP) Tanah Laut Regency. (3). To find out whether discipline and leadership style simultaneously have a significant effect on the performance of PT employees. Darma Henwa (ACP) Tanah Laut Regency. The method in this research uses quantitative methods and data analysis techniques use multiple linear regression. The sample for this research consisted of 74 employees in the PT operator sector. Darma Henwa (ACP) Tanah Laut Regency and the data collection techniques used in this research were direct observation and distribution of questionnaires at PT. Darma Henwa (ACP) Tanah Laut Regency. The research results show that work discipline has a significant effect on the performance of PT. Darma Henwa (ACP) Tanah Laut Regency, as well as leadership style have a significant influence on the performance of PT. Darma Henwa (ACP) Tanah Laut Regency. Discipline and leadership style greatly influence employee performance at PT. Darma Henwa Asam-Asam Coal Project (ACP). Good discipline and effective leadership are proven to increase efficiency, productivity and job satisfaction. These two factors explain 59.4% of the variation in employee performance, indicating the importance of discipline and leadership in improving performance.*

Keywords: *Discipline, Leadership Style & Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk (1). Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Darma Henwa (ACP) Kabupaten Tanah Laut. (2). Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Darma Henwa (ACP) Kabupaten Tanah Laut. (3). Untuk mengetahui apakah disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Darma Henwa (ACP) Kabupaten Tanah Laut. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan dibidang operator PT. Darma Henwa (ACP) Kabupaten Tanah Laut dan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung dan pembagian kuesioner pada PT. Darma Henwa (ACP) Kabupaten Tanah Laut. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Darma Henwa (ACP) Kabupaten Tanah Laut, serta gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Darma Henwa (ACP) Kabupaten Tanah Laut. Adapun disiplin dan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Darma Henwa Asam-Asam Coal Project (ACP). Disiplin yang baik dan kepemimpinan efektif terbukti meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Kedua faktor ini menjelaskan 59,4% variasi kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya disiplin dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Disiplin, Gaya Kepemimpinan & Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merujuk pada individu yang memiliki kemampuan berpikir, merasa, memiliki keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan dapat menghasilkan karya yang berguna bagi perusahaan. Semua aspek ini memengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Meskipun teknologi, kemajuan informasi, modal, dan bahan baku cukup, namun tanpa kehadiran sumber daya manusia yang memadai, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan

suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik Bukit & Malusa, (2017:11).

Menurut Kurniawan dkk (2021:1) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dianggap sebagai kondisi ideal yang mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga membantu dalam meningkatkan efisiensi kerja. Disiplin juga merupakan suatu proses pembelajaran bagi pegawai untuk mengembangkan kontrol diri dan meningkatkan efektivitas dalam pekerjaan. Disiplin kerja mencakup aspek kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Meskipun PT. Darma Henwa ACP telah menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja dan absensi karyawan, masih ditemukan beberapa karyawan yang terlambat dalam melakukan absensi secara teratur.

Penelitian dari Nimpuno (2015) menunjukkan temuan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, terdapat perbedaan temuan antara dua penelitian tersebut, yang menunjukkan variasi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. ditetapkan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dikemukakan Ozturk dkk (2021) mengungkapkan bahwa pengaruh positif dari kepemimpinan pelayanan pada keterlibatan kerja lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Di sisi lain, gaya kepemimpinan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai gaya kepemimpinan, mulai dari otoriter hingga transformasional, dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bukit & Malusa, (2017:11) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik. Agar manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sistem atau kegiatan manajemen yang bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Organisasi memiliki berbagai jenis sumber daya yang menjadi input untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa, seperti

modal, teknologi, metode operasional, dan manusia. Manusia atau sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang paling penting di antara yang lainnya. Untuk mengelola sumber daya manusia ini, diperlukan alat manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi dan juga sebagai kebijakan yang ditetapkan.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Kurniawan dkk (2021:1) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Handoko & Waluyo (2017:4) Disiplin kerja adalah 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Sari (2020:14) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Posisi pemimpin, terutama mereka yang berada di puncak hierarki organisasi, sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan. Menurut Ariffin (2024:134) pemimpin autentik dapat meningkatkan budaya organisasi mereka menciptakan lingkungan komitmen dengan memotivasi pengikut untuk berbagi pengetahuan, pengalaman dan ide kreatif mereka, yang semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses sosial di mana individu memiliki kemampuan untuk memengaruhi bawahannya dalam mencapai atau memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan Negoro (2019).

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok individu dalam lingkungan perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan mereka, dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah, sesuai dengan hukum, dan dengan mematuhi standar moral dan etika. Menurut Afandi (2018:83), kinerja pegawai memengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi. Rivai (2012:309) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku konkret yang mencerminkan prestasi kerja individu sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *positivism*, karena berlandaskan pada filsafat positivesme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empries, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok untuk digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Darma Henwa ACP (*Asam-Asam Coal Project*) yang berada di Jl. Asam-Asam, Kec. Jorong, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan. Waktu penelitian dari Bulan Maret 2024 sampai Juni 2024.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Instrumen

Dalam proses pengujian instrumen, dua aspek penting yang dievaluasi adalah validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Ini sering kali melibatkan analisis *korelasi product moment* dari *Pearson* menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Di sisi lain, uji reliabilitas digunakan untuk menilai seberapa konsisten dan andal instrumen tersebut dalam mengukur konsep yang sama. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mengukur *reliabilitas* adalah dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*.

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka data dinyatakan valid. r Hitung $>$ r Tabel.

1) Disiplin (X1)

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
----------	------------	-----------	------------

X1.1	0,750	0,228	VALID
X1.2	0,724	0,228	VALID
X1.3	0,795	0,228	VALID
X1.4	0,715	0,228	VALID
X1.5	0,677	0,228	VALID
X1.6	0,772	0,228	VALID

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2024

Hasil pengujian validitas untuk variabel disiplin (X1) secara keseluruhan, setelah dilakukan uji menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa item-item variabel disiplin kerja dianggap valid. Hal ini disebabkan oleh nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel untuk setiap pernyataan, menandakan bahwa data dari setiap item disiplin dapat dianggap valid.

Dalam konteks ini, karena setiap item pernyataan pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dianggap valid dan relevan untuk mengukur variabel disiplin.

2) Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,853	0,228	VALID
X2.2	0,744	0,228	VALID
X2.3	0,779	0,228	VALID
X2.4	0,823	0,228	VALID
X2.5	0,746	0,228	VALID
X2.6	0,860	0,228	VALID
X2.7	0,850	0,228	VALID
X2.8	0,812	0,228	VALID
X2.9	0,755	0,228	VALID
X2.10	0,856	0,228	VALID
X2.11	0,806	0,228	VALID
X2.12	0,865	0,228	VALID
X2.13	0,756	0,228	VALID

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2024

Hasil pengujian validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) secara keseluruhan, setelah dilakukan uji menggunakan SPSS versi 21, menunjukkan bahwa item-item variabel gaya kepemimpinan dianggap valid. Ini terjadi karena setiap pernyataan memiliki nilai r hitung

yang lebih besar daripada nilai r tabel, menunjukkan bahwa data dari masing-masing item gaya kepemimpinan dapat dianggap valid.

3) Kinerja (Y)

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Y1	0,556	0,228	VALID
Y2	0,740	0,228	VALID
Y3	0,660	0,228	VALID
Y4	0,705	0,228	VALID
Y5	0,699	0,228	VALID
Y6	0,730	0,228	VALID
Y7	0,785	0,228	VALID
Y8	0,737	0,228	VALID
Y9	0,769	0,228	VALID
Y10	0,638	0,228	VALID

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2024

Hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja (Y) secara keseluruhan, setelah diuji menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa item-item pada variabel kinerja valid. Hal ini disebabkan setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga data untuk variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan untuk menilai kevalidan data, uji reliabilitas juga diperlukan dalam uji instrumen untuk menguji apakah item pernyataan dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *Cronbach's Alpha*; jika nilainya positif dan lebih besar dari r tabel, maka data tersebut dianggap reliabel. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai konsistensi reliabilitas antar item atau menguji konsistensi responden dalam menjawab seluruh item. Instrumen yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$, maka instrumen variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i> Hitung	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.

Disiplin (X1)	6	0,831	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	13	0,954	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0,848	0,6	Reliabel

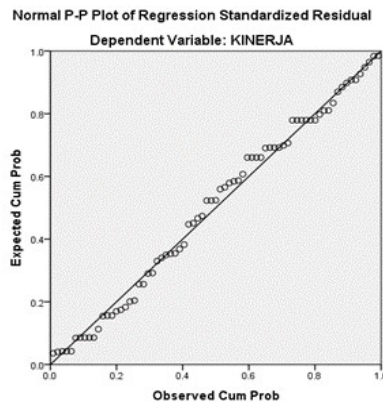
Sumber : Hasil *output SPSS*, 2024

Dari hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kinerja (Y) semuanya positif dan melebihi 0,6. Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, karena koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas *P-Plot*

Dalam uji normalitas pada penelitian ini adalah menggunakan uji *probability plot (P-Plot)* dengan hasil sebagai berikut:



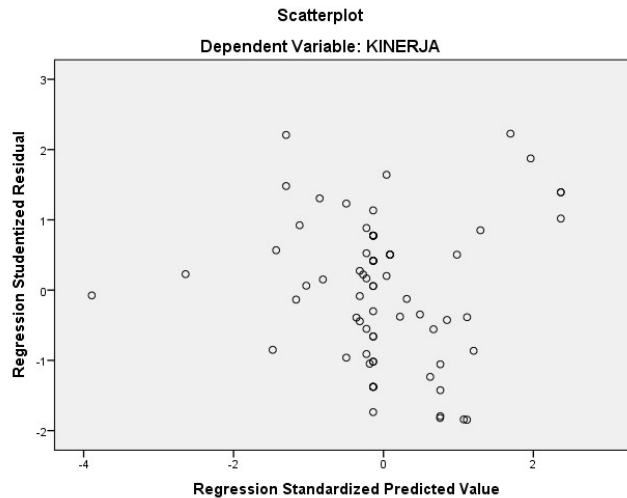
Gambar 4.1 : Grafik uji normalitas (*P-Plot*)

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2024

Grafik hasil uji normalitas menggunakan *P-Plot* yang ditampilkan di atas menunjukkan bahwa titik-titik berada dekat dengan garis diagonal. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, jika titik-titik berada dekat dengan garis diagonal dan tidak tersebar menjauh, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini, digunakan uji grafik Scatterplot. Hasil dari uji ini ditampilkan sebagai berikut::



Gambar 4.2 : Grafik Uji *Heterokedastisitas (Scatterplot)*

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2024

Hasil uji menggunakan *scatterplot* yang ditampilkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis 0. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, jika titik-titik tersebut tersebar di sekitar garis 0 tanpa membentuk suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak mengalami gejala *heteroskedastisitas*.

3. Uji *Multikolinearitas*

Hasil uji multikolinearitas dengan memperhatikan nilai *Tolerance* dan VIF adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji *Multikolinearitas*

Variabel Bebas	VIF	TOLERANCE	Keterangan
X ₁	1,930	0,518	Tidak terjadi <i>Multikolinieritas</i>
X ₂	1,930	0,518	Tidak terjadi <i>Multikolinieritas</i>

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2024

Dengan memperhatikan nilai *Tolerance* dan VIF yang diperoleh dari perhitungan menggunakan SPSS, sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan, jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Namun, jika sebaliknya, maka terdapat gejala *multikolinearitas*. Dari hasil uji multikolinearitas, nilai *Tolerance* yang diperoleh adalah 0,518 (lebih dari 0,10) dan nilai VIF adalah 1,930 (kurang dari 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah *multikolinearitas* dalam data penelitian ini.

4.1.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Setelah melaksanakan uji instrumen dan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah melakukan uji regresi linear berganda. Uji ini bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP) di Kabupaten Tanah Laut. Hasil dari uji regresi linear berganda ini ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,289	3,414		1,256	,213		
	Disiplin	,731	,187	,410	3,900	,000	,518	1,930
	Gaya Kepemimpinan	,307	,076	,428	4,070	,000	,518	1,930

Sumber : Hasil *output SPSS*, 2024

Persamaan yang dapat dibuat berdasarkan hasil uji regresi diatas adalah $Y = 4,289 + 0,731X_1 + 0,307X_2 + e$ maka pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP) Kabupaten Tanah Laut dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dari persamaan tersebut adalah 4,289 yang artinya bahwa apabila nilai disiplin kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) sama dengan 0 maka kinerja (Y) sebesar 4,289
2. Nilai koefisien dari disiplin (X_1) adalah 0,731. Hal ini menunjukkan apabila disiplin meningkat sebesar 1% maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,731
3. Nilai koefisien dari gaya kepemimpinan (X_2) adalah 0,307. Hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,307

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Darma Henwa (ACP) Kabupaten Tanah Laut

Interprestasi hipotesis pertama berdasarkan hasil uji t secara parsial bahwa nilai signifikansi disiplin terhadap kinerja pada PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP) Kabupaten Tanah Laut adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,900 > 1,993$,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel disiplin terhadap kinerja

Hasil uji t secara parsial yang tercantum dalam tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p -value) untuk variabel disiplin terhadap kinerja di PT. Darma Henwa Asam-Asam Coal Project (ACP) Kabupaten Tanah Laut adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi ini mengindikasikan bahwa hubungan yang ditemukan antara disiplin dan kinerja tidak terjadi secara kebetulan, tetapi merupakan hubungan yang signifikan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,900 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993. Perbandingan ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga cukup kuat untuk ditolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja.

Penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Henwa Asam-Asam Coal Project (ACP). Disiplin yang baik, yang meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih efisien, memenuhi tenggat waktu, dan mematuhi prosedur kerja, yang semuanya berdampak positif pada kinerja individu dan, pada akhirnya, kinerja keseluruhan perusahaan.

Implikasi praktis dari temuan ini sangat penting bagi manajemen PT. Darma Henwa Asam-Asam Coal Project (ACP). Mengetahui bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan disiplin di tempat kerja. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah mengembangkan program pelatihan yang fokus pada pentingnya disiplin dan bagaimana menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pengawasan yang lebih ketat dan penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas dapat membantu mendorong karyawan untuk lebih disiplin. Misalnya, memberikan penghargaan kepada karyawan yang konsisten menunjukkan disiplin yang baik dan memberikan sanksi yang adil kepada mereka yang melanggar aturan.

Lebih lanjut, promosi budaya kerja yang menekankan pentingnya disiplin juga dapat menjadi strategi efektif. Manajemen dapat mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan yang menekankan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan operasional. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong disiplin, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Hasilnya, kinerja karyawan dapat dioptimalkan, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien. Keseluruhan upaya ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu

karyawan tetapi juga kinerja keseluruhan perusahaan, membantu PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP) untuk tetap kompetitif dan sukses dalam industri pertambangan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Negoro (2019) di PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta juga mendukung temuan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di organisasi tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk di perusahaan energi seperti PT. PLN PERSERO dan PT. Darma Henwa.

Dengan demikian, temuan dari kedua penelitian tersebut memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik di sektor pertambangan seperti PT. Darma Henwa maupun di sektor layanan publik seperti PT. PLN PERSERO. Ini menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan konteks organisasi.

4.2.2 Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Darma Henwa (ACP) Kabupaten Tanah Laut

Interprestasi hipotesis kedua berdasarkan uji t secara parsial bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Darma Henwa Asam-Asam Coal Project (ACP) Kabupaten Tanah Laut adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,070 > 1,993$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*p-value*) untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja di PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP) Kabupaten Tanah Laut adalah 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Dalam konteks statistik, *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh tidak terjadi secara kebetulan dan ada hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja di perusahaan tersebut.

Selain itu, perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel juga digunakan untuk menentukan signifikansi. Nilai t hitung yang diperoleh adalah 4,070, sedangkan nilai t tabel untuk derajat kebebasan (df) tertentu dan tingkat signifikansi 0,05 adalah lebih kecil dari nilai t hitung. Karena nilai t hitung (4,070) lebih besar dari nilai t tabel, kita menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Sebaliknya, kita menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Penolakan hipotesis nol (H_0) berarti bahwa kita memiliki cukup bukti untuk menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mencakup kemampuan untuk memotivasi karyawan, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan, yang semuanya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Implikasi praktis dari temuan ini sangat penting bagi manajemen PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP). Dengan mengetahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, manajemen dapat fokus pada pengembangan dan pelatihan kepemimpinan di dalam perusahaan. Ini bisa melibatkan program pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan coaching bagi para pemimpin di berbagai tingkatan. Selain itu, evaluasi dan feedback rutin terhadap gaya kepemimpinan dapat membantu memastikan bahwa para pemimpin tetap efektif dalam peran mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada gilirannya akan membantu mencapai tujuan operasional secara lebih efektif dan efisien.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasanah (2020) di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan juga menghasilkan temuan yang serupa. Disiplin kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran yang penting dalam menentukan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi.

Disiplin kerja dapat diinterpretasikan sebagai kemampuan dan keinginan seseorang untuk mematuhi aturan, norma, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap jadwal kerja, tugas-tugas yang diberikan, serta aturan-aturan perusahaan. Mereka juga cenderung memiliki kesiapan untuk mengikuti prosedur-prosedur yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Dengan adanya temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, manajer dan pemimpin dapat menarik beberapa implikasi. Pertama, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan memperkuat budaya kerja yang mengedepankan nilai-nilai disiplin. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan kebijakan dan prosedur yang jelas,

serta memberikan penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi.

4.2.3 Pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Darma Henwa (ACP) Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,594 atau 59,4% yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu variabel disiplin dan variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel kinerja PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP) Kabupaten Tanah Laut sebesar 59,4%, sedangkan 40,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi, nilai *R Square* sebesar 0,594 atau 59,4% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen, yaitu variabel disiplin dan variabel gaya kepemimpinan, dalam mempengaruhi variabel kinerja di PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP) Kabupaten Tanah Laut adalah sebesar 59,4%. Artinya, 59,4% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam disiplin dan gaya kepemimpinan. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dan kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara rinci, disiplin mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang semuanya berperan penting dalam memastikan karyawan bekerja secara efisien dan produktif. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang efektif, yang melibatkan kemampuan untuk memotivasi, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kombinasi dari kedua faktor ini memberikan kontribusi yang substansial terhadap peningkatan kinerja di perusahaan tersebut.

Namun, penting untuk dicatat bahwa 40,6% dari variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain ini bisa mencakup faktor-faktor seperti keterampilan dan kompetensi individu, motivasi intrinsik, budaya organisasi, kondisi kerja, kesejahteraan karyawan, dan faktor-faktor eksternal lainnya seperti kondisi pasar atau ekonomi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi variabel-variabel tambahan tersebut.

Dalam konteks praktis, temuan ini memberikan panduan penting bagi manajemen PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP). Dengan mengetahui bahwa disiplin dan gaya kepemimpinan bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja, manajemen

dapat mengarahkan upaya mereka untuk memperkuat kedua aspek ini. Program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan disiplin kerja, serta pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan efektivitas pemimpin, dapat diimplementasikan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Selain itu, manajemen juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan dan mencari cara untuk mengoptimalkan kondisi kerja secara keseluruhan. Dengan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, perusahaan dapat mencapai peningkatan kinerja yang lebih signifikan dan berkelanjutan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nimpuno (2015) di UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta dan PT. Kurnia Abadi Kota Padang juga menghasilkan temuan yang serupa. Dalam konteks PT. Kurnia Abadi Kota Padang, hasil analisis menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlebih lagi, disiplin kerja ditemukan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan. Secara bersama-sama, kedua faktor tersebut memberikan kontribusi sebesar 0,238 terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya keduanya dalam meningkatkan kinerja.

Dari kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memainkan peran yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Meskipun keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, namun peran disiplin kerja cenderung lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan panduan bagi manajer dan pemimpin dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja tim mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada halaman sebelumnya dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP) Kabupaten Tanah Laut, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP) Kabupaten Tanah Laut. Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi, yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, cenderung menunjukkan

kinerja yang lebih baik. Disiplin yang baik membantu karyawan bekerja lebih efisien dan produktif, memenuhi tenggat waktu, dan mengikuti prosedur kerja dengan benar.

2. Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP). Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, yang mampu memotivasi karyawan, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Pimpinan yang baik memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.
3. Uji F secara simultan, disiplin dan gaya kepemimpinan menjelaskan 59,4% dari variasi kinerja karyawan di PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP), seperti yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,594. Ini berarti bahwa lebih dari separuh variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi disiplin dan gaya kepemimpinan. Sisanya, 40,6%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti keterampilan individu, motivasi intrinsik, budaya organisasi, kondisi kerja, dan faktor-faktor eksternal lainnya. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi variabel-variabel tambahan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada halaman sebelumnya dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Henwa Asam-Asam *Coal Project* (ACP) Kabupaten Tanah Laut, maka saran peneliti sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan diharapkan bisa mengembangkan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan disiplin kerja dan kepemimpinan. Pelatihan disiplin bisa mencakup materi tentang pentingnya ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Untuk mendorong disiplin kerja yang lebih baik, perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Penghargaan dapat diberikan kepada karyawan yang menunjukkan konsistensi dalam disiplin dan kinerja tinggi, sementara sanksi yang tepat diberikan kepada mereka yang melanggar aturan. Ini dapat dilakukan melalui survei karyawan, penilaian 360 derajat, atau metode lainnya yang sesuai. Evaluasi rutin ini membantu para pemimpin untuk memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam gaya kepemimpinan mereka.
- 2) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian dengan variabel lainnya yang lebih beragam dan

bervariasi, kemudian menggunakan indikator yang berbeda serta dilandaskan dengan teori – teori terbaru sehingga yang diperoleh dapat lebih luas.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media: Yogyakarta.
- Ariffin, Z. (2024). *Variabel-Variabel Populer Dalam Riset Manajemen SDM & Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish CV. Budi Utama.
- Bukit, B., & Malusa, T. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (Studi Kasus Karyawan Divisi Sakes dan Marketing Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro*.
- Hasanah, U. R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan)* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Kurniawan, M. K., Andini, D. S., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Universitas Indo Global Mandiri, Palembang Indonesia*.
- Nimpuno, G. A. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97, 102994. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, T. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa*. Medan: Repositori Universitas Medan Area.