

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB

Muhamad Riski

^amanajemen, ekonomi dan bisnis, universitas ibn Khaldun Bogor, riskimoch62@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to influence of leadership style and work discipline on employee performance at Faperta IPB. This type of research is quantitative. The population of this study were employees at Faperta IPB. The analysis used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis using the SmartPls 4 data processing application, hypothesis testing and the coefficient of determination. The number of samples in this study took 60 respondents. The research instrument was a questionnaire using the Google form. This study shows that the variable of leadership style has no significant effect on employee performance at Faperta IPB, work discipline has a significant effect on employee performance at Faperta IPB, leadership style has an effect on work discipline at Faperta IPB and leadership has an effect on employee performance through work discipline variables at Faperta IPB. It is hoped that from the results of this research the leadership of Faperta IPB will continue to develop their leadership style and that Faperta IPB employees will continue to improve their work discipline to get maximum performance.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Di Faperta IPB. Analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan aplikasi olah data SmartPls 4, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini mengambil 60 responden. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dengan menggunakan google formulir. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Faperta IPB, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Faperta IPB, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Faperta IPB dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja di Faperta IPB. Diharapkan dari hasil penelitian ini pimpinan Faperta IPB terus mengembangkan gaya.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Institut Pertanian Bogor memiliki beragamnya sumber daya manusia yang mana akan mempengaruhi setiap pengambilan kebijakan, keputusan serta dalam mengambil sikap dan tindakan yang mana akan mempengaruhi kinerja karyawan dan apabila hubungan antara bawahan dan pimpinan tidak intens maka akan terjadi jarak diantaranya. Untuk melihat kinerja karyawan dapat diukur dari 2 ketepatan waktu dalam menjalankan tugas. Sedangkan disisi lain disiplin kerja merupakan bagian yang mesti terus ditingkatkan, salah satu faktor utama dalam disiplin kerja dapat dilihat dari individu yang ada dalam sebuah instansi/institusi, dimana rendahnya disiplin kerja karyawan disaat tidak diawasi oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam institusi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin yang menginspirasi bawahan/bawahannya untuk mendapatkan kepercayaan, respek dan penghargaan ia juga dituntut untuk menjadi panutan dan teladan, mampu melaksanakan pekerjaannya dan fokus pada kesejahteraan bawahannya sehingga bawahan percaya bahwa mereka akan berhasil dan menjadikan kondisi yang lebih baik, menurut Di et al., (2018).

Disiplin kerja adalah perilaku manajemen yang dirancang untuk mendorong anggota organisasi mematuhi persyaratan berbagai peraturan tersebut. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam jurnal Lina, (2015).

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan uraian dalam latar

belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti: “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di FAPERTA IPB**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan antara lain:

- 1) Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan di fakultas pertanian Institut Pertanian Bogor ?
- 2) Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan di fakultas pertanian Institut Pertanian Bogor ?
- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja di fakultas pertanian Institut Pertanian Bogor ?
- 4) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja di fakultas pertanian institut pertanian bogor ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di lingkungan fakultas pertanian Institut Pertanian Bogor.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan fakultas pertanian Institut Pertanian Bogor
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di lingkungan fakultas pertanian Institut Pertanian Bogor.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja di lingkungan fakultas pertanian Institut Pertanian Bogor.

Manfaat Penelitian

Dengan melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: **Manfaat Teoritis** Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat, bagi pembaca, serta teori yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan disuatu institut pertanian bogor. Sebagai bahan perbandingan penelitian yang sama atau dengan tempat yang berbeda, serta menjadi salah satu referensi bagi kepentingan akademi.

Manfaat Praktis

a) Bagi Universitas

Diharapkan mampu menambah khasanah penelitian dan karya ilmiah dan menjadi salah satu referensi untuk perpustakaan di Universitas Ibn Khaldun Bogor pada Prodi Manajemen Bisnis

b) Bagi Perusahaan/Instansi

Diharapkan mampu memberi masukan kepada pihak instansi bidang sumber daya manusia di Institut Pertanian Bogor agar pimpinan dan pegawai memiliki tanggung jawab sesuai dengan tupoksi yang dimiliki guna adanya peningkatan kinerja Karyawan

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai suatu acuan bahan untuk mengenal tentang perusahaan/instansi yang bergerak di bidang pelayanan, seandainya suatu saat akan melakukan penelitian yang serupa dan berkenaan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di suatu instansi/institusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

d) Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat memahami langkah membuat sebuah karya ilmiah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Jenis data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa data interval karena skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijabarkan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan

Sumber Data

Data yang digunakan penelitian dalam penelitian ini yaitu :

- a) Data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari responden melalui kuesioner dengan narasumber.
- b) Data sekunder ialah data yang diperoleh dari dokumentasi yang diberikan berupa profil fakultas, data karyawan, dan jumlah karyawan.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yaitu Teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada narasumber atau responden penelitian. Fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang kemudian disebut dengan variabel penelitian.

Populasi Dan Sampel

a) Populasi

Menurut sugiyono (2013:297) dalam jurnal (Suherman, 2018). Populasi di artikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada fakultas pertanian IPB yang berjumlah 60 orang.

a) Sampel

Menurut sugiyono (2002 :57) dalam jurnal (Suherman, 2018). Memberikan pengertian bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada fakultas pertanian IPB. Teknis sampel menggunakan metode sensus (semua populasi sekaligus adalah sampel).

Metode Analisis Data

Uji Instrument Penelitian

Uji instrument dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid atau reliabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji coba angket perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas isi dari angket tersebut. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas

Menurut (sujarweni, 2015, pp. 165–166) Validitas adalah suatu kuesioner dinyatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

b) Uji Reabilitas

Menurut (sujarweni, 2015, p. 169) Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,6$

Analisis Statistik Data

Dalam analisis statistik data menggunakan metode SEM PLS. Berikut teknik analisa metode PLS :

1) Analisa outer model

Menurut (Ghozali, 2015, p. 316) analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini :

- a) Convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
- b) Discriminant validity adalah nilai crossloading faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
- c) Composite reliability adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
- d) Average Variance Extracted (AVE) adalah rata-rata varian

Cronbach alpha adalah perhitungan untuk membuktikan hasil composite reliability dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

Analisis inner model

Menurut (Ghozali, 2015, p. 316) pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini :

- a) R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. “kriteria batasan nilai R square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.
- b) Effect size (F square) untuk mengetahui kebaikan model. interpretasi nilai f square yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

- c) Prediction relevance (Q square) atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

Menguji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (sujarweni, 2015, p. 225), Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara nol dan satu. Jika ukuran koefisien determinasi mendekati

angka 1, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R² mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai p-value $0,830 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut (NASKAH PUBLIKASI AKUNTANSI

Misna Hgf, n.d.) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai p-value $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut (Hamarto, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dimana nilai p-value $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut Jenifry Sofya dalam jurnal (Mathematics, 2016) hasil menunjukkan secara parsial didapat variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PT. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 15, 2% dan sisanya sebesar 84, 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja dimana nilai pvalue $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja, temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati dalam jurnal (Jayanti & Wati, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di fakultas pertanian Institut Pertanian Bogor. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.
- 2) Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.
- 3) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di lingkungan Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja di lingkungan Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2016). Concept & indicator human resources management for management research. Deepublish
- Aurelie A.W.Sasue, Olivia S. Nelwan, R. T. saerang. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal EMBA, 9(4), 1445-1454. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/e_mba/article/view/36176/33668
- Di, P., Sains, I., Teknologi, D. A. N., & Pardede, T. D. (2018). Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance At the Institute of Science and Technology Td . Pardede Medan. 2, 83-99.
- Effendi, U. (2014). Asas Manajemen. Rajawali Press.
- Fahmi Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media
- Ghozali, dan H. Iden. (2015). Partial Least Squares. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Economics and Business UBS, 8(1), 89-97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Handoko, H. (2014). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 9(1), 71-88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Kartini Dan Kartono. (2016). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Rajawali Press.
- Lina. (2015). No Title? . Ekp, 13(3), 1576-1580.
- Malayu, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2014). Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah. Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathematics, A. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 1-23.
- NASKAH PUBLIKASI AKUNTANSI Misna hgf. (n.d.).
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2019). Budaya Organisasi. Prenada Media, 2019.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, M.M.,
- M. P. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, kebijakan publik, ekonomi, sosiologi, komunikasi dan ilmu sosial lainnya. Graha Ilmu
- prof. Dr. sugiyono. (2018). metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi. Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT RajaGrafindo
- Setiawan dan Muhith. (2013). Transformational leadership. Rajawali Press. Mathematics, A. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 1-23.
- NASKAH PUBLIKASI AKUNTANSI Misna hgf. (n.d.).
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2019). Budaya Organisasi. Prenada Media, 2019.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, M.M.,
- M. P. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, kebijakan publik, ekonomi, sosiologi, komunikasi dan ilmu sosial lainnya. Graha Ilmu
- prof. Dr. sugiyono. (2018). metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi. Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT RajaGrafindo
- Setiawan dan Muhith. (2013). Transformational leadership. Rajawali Press.