

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Iv Makassar

Muhammad Hirohito Qadri^{1*}, St. Nurhayati Azis², Munawir Nasir³

Email korespondensi : hirohito06@icloud.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar Data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Pelindo IV Makassar dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier. Pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumberdaya manusia merupakan terjemahan dari “human resources” namun ada pula ahli yang menyamakan sumberdaya manusia dengan “manpower ” (tenaga kerja). Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang dimiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumberdaya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumberdaya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumberdaya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan sedangkan pengertian kinerja karyawan adalah

hasil kerja yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerjanya adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan. Bila para karyawan dapat menggunakan teknologi informasi yang ada, maka hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Pelindo IV Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pengelolaan pelabuhan laut. Pada tahun 1983 sejalan dengan kebijakan tatanan kepelabuhanan nasional yaitu pemerintah menetapkan adanya 4 (empat) pintu gerbang perdagangan luar negeri nasional, maka dilakukan merger 8 Badan Usaha PN. Pelabuhan menjadi 4 (empat) Badan Usaha yang berstatus Perusahaan Umum (Perum), salah satu diantaranya adalah Perum Pelabuhan IV.

Perum Pelabuhan IV merupakan hasil merger PN. Pelabuhan V (sebagian), VI, VII, dan Penelitian ini mengacu pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada PT. Pelindo IV Makassar yang dimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human relations dan VIII, ditambah dengan 6 (enam) pelabuhan yang tidak diusahakan di Propinsi Irian Jaya, yang pendiriannya didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 1983 yo PP.No.7 Tahun 1985. Selanjutnya pada tahun 1992, berdasarkan PP. 59 tahun 1991 status Badan Usaha Perum dialihkan menjadi Persero yaitu menjadi PT. Pelabuhan Indonesia IV yang dikuatkan dengan Anggaran Dasar Perusahaan yang pengesahannya melalui Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.7 tanggal 1 Desember 1992..

motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Sedangkan disiplin kerja menurut Hasibuan (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun fenomena yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan PT. Pelindo IV Makassar yaitu kurangnya peranan gaya kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dan serta kurangnya memberikan pembinaan bagi para karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah, permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian

yang dilakukan oleh Fitha (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Akmala (2022) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sementara fenomena yang terjadi mengenai disiplin kerja pada PT. Pelindo 4 Makassar yaitu masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 09.00 Wita dan pulang sebelum jam 17.00 Wita, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. Tindakan - tindakan seperti tersebut di atas dapat berakibat pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat dan berdampak pada kinerja karyawan. Fenomena ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabila (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Maka dari itu, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik (Mangkunegara, 2017). Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Pada Kinerja Karyawan PT.Pelindo IV Makassar" penulis memilih perusahaan ini untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar.

Landasan Teori

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia adalah "Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan di atas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

Fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa hal, yaitu : Perencanaan, pengorganisasian. Pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

b. Gaya kepemimpinan

1) Pengertian gaya kepemimpinan

Menurut Moeheriono (2018) gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human relations dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2017).

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Burso, 2018).

2) Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Moeheriono (2018) gaya kepemimpinan terdiri dari sebagai berikut:

- a) Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian Gaya
- b) kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala kepuasan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.
- c) Gaya kepemimpinan demokratis/ democratic Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan sebagai suatu tim yang utuh.
- d) Gaya kepemimpinan bebas/laissez faire gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

3) Indikator Gaya Kepemimpinan

- a) Iklim saling mempercayai
- b) Penghargaan terhadap ide anggota
- c) Memperhitungkan perasaan para bawahan

c. Disiplin Kerja

a) Pengertian disiplin kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja , dan terwujudnya tujuan instansi, karyawan , dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik .seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak factor yang mempengaruhinya.

b) Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus (2014) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

- 1) Disiplin diri, Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri,
- 2) Disiplin kelompok, kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok
- 3) Disiplin preventif, disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut T. Hani Handoko, disiplin preventif adalah kegiatan yang dikukakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.

- 4) Disiplin korektif, Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturanaturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang
- 5) Disiplin progresif Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

c) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya

4) Kinerja karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan konstirubis pada ekono. Menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan.

a. Jenis – Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Irawan (2000) ada tiga jenis kinerja yaitu: Kinerja Organisasi, kinerja proses, kinerja pekerjaan. Menurutnya ketiga jenis ini saling, tidak biasa dipisahkan satu dengan lainnya. Kinerja organisasi tergantung dan dipengaruhi oleh sukses tidaknya kinerja proses (proses manajemen, proses administrasi, atau proses produksi), sedangkan kinerja proses tergantung pada bagus tidaknya kinerja karyawan yang menjalankan proses itu.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan dapat dinilai dari:

- 1) Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 2) Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
 - 3) Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
 - 4) Kerja sama kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- Inisiatif adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. (Retno Ummi Purwanti 2016)

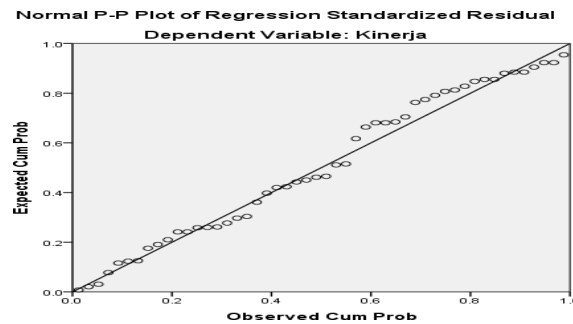
Metode Analisis

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri : atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi pada Kantor PT.Pelindo IV Kota Makassar yaitu 50 orang. Sampel Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sensus yang di mana peneliti mengambil seluruh sampel yang berada dalam populasi. Jadi jumlah sampel sebanyak 50 orang. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. (Ghozali, 2009).



Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot

Dari grafik Normality Probability Plot diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, peneliti dapat melanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menyatakan bahwa seharusnya hubungan antar satu variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Variabel akan dinyatakan valid apabila mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi pada linearity kurang atau sama dengan 0.05 (Ghozali 2011:166)

Tabel 1 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.859	Tidak terdapat hubungan yang linear antaragaya kepemimpinan dan kinerja
Disiplin Kerja`	0.000	Terdapat hubungan yang linear antaradisiplin kerja dan kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear antara gaya kepemimpinan dan kinerja karena nilai sig 0,859 > 0,05. Sedangkan disiplin kerja memiliki hubungan yang linear dengan kinerja karena nilai sig 0,000 < 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variable independent lain dalam satu model. Kemiripan antar variable independent yang lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan menghitung nilai variance inflation factor (VIF) dari tiap-tiap variabel independen. Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir (Ghozali, 2009).

Metode pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada model regresi. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas variabel gaya kepemimpinan (X1), dan disiplin kerja (X2):

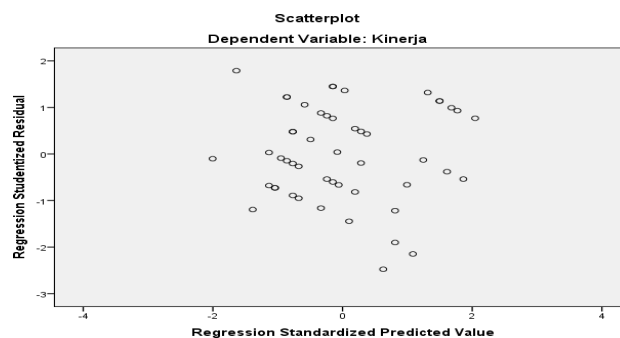
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.979	1.021
	Disiplin Kerja	.979	1.021
a. Dependent Variable: Kinerja			

Tabel di atas dapat menunjukkan nilai variance inflation factor (VIF) untuk semua variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot:



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, data diolah 2022

Gambar 4 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial Uji t atau parsial dapat juga dilakukan dengan hanya melihat nilai signifikansi t. Masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi menggunakan SPSS. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (untuk tingkat signifikansi=5%), maka variable independen secara satu persatu

berpengaruh terhadap variable dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka variabel independen secara satu persatu tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

Berikut adalah hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar:

Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.912	.700		2.733	.009
	Gaya Kepemimpinan	.086	.102	.104	.839	.406
	Disiplin Kerja	.493	.112	.546	4.403	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

1. Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar yang dimana t-hitung sebesar 0,839 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,406 > 0,05 sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak.
2. Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar yang dimana t-hitung sebesar 4,403 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas disiplin kerja (X2) sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Uji Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Pada penelitian ini uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen (X), yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.720	2	.860	9.715	.000 ^b
	Residual	4.160	47	.089		

Total	5.879	49			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan					

Tabel hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai F sebesar 9,715 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT. Pelindo IV Makassar.

3) Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.262	.29750
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

1. Koefisien korelasi (R) = 0,541 menunjukkan bahwa korelasi variabel independen dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) erat kaitannya dengan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta bernilai positif dan mendekati Koefisien determinasi (R^2) = 0,292, yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja
2. karyawan (Y), dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 29,2%, sedangkan sisanya sebesar 70,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti stres kerja, penguasaan teknologi informasi, dan sebagainya

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV Makassar

Pada hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Pelindo IV Makassar meski telah efektif ditinjau dari SOP (Standar Operasional Prosedur) akan tetapi belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan indikator yang digunakan dalam mengukur gaya kepemimpinan yaitu kepercayaan, penghargaan, perasaan belum maksimal, sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Pelindo IV Makassar Hasil Penelitian ini didukung oleh Padhila Al Nabila (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV Makassar

Pada hasil penelitian ini disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini membuat suatu kebijakan agar kedisiplinan menjadi suatu budaya kerja yang mendorong karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini didukung oleh Wilda Akmala (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV Makassar

Berdasarkan hasil penelitian ini secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wilda Akmala (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

- a) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar, hal ini disebabkan oleh kepercayaan, penghargaan, perasaan masih kurang baik atau belum maksimal, sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Pelindo IV Makassar
- b) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Makassar, hal ini disebabkan karyawan sudah taat terhadap aturan

Daftar Pustaka

- Akmala, W. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas KOMINFO Makassar*. Makassar: Skripsi Universitas Muslim Indonesia.
- Aritonang. (2017). Pengaruh Persepsi Kemudahan Dan Persepsi Manfaat Terhadap Minat Menggunakan E-money. *Jurnal Akuntansi STIE Multi Data Palembang*, 1 - 7.
- Burso. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fitha, R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ESQ Tours & Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simatupang*. Jakarta: Skripsi Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan. (2000). *Prinsip-Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Elex Media Komutindo.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Mulyadi. (2017). *Akuntansi Biaya. Edisi 5*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nabila, P. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Enrekang*. Makassar: Skripsi Universitas Muslim Indonesia.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, B. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNII9-9001-2001. *Jurnal Standarisasi* No.9.
- Tulus, T. (2014). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo.
- Tusholihah, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen* Vol. 2 No.2.
- Waridin, B. G. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI* Vol. 1 No.1, 63-74.