

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dimensi Concern For People dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square**

Influence Of Leadership Style Of Concern Dimension For People And Work Discipline On Employee Performance Of Pt Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Regional Paste Location Hyper Square

<sup>1</sup>Bayu Nugraha Libriansyah, <sup>2</sup> Aminuddin Irfani

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*email: <sup>1</sup>bayulibraa@gmail.com, <sup>2</sup>aminuddin@unisba.ac.id*

**Abstract.** Performance is defined as the outcome or overall level of success of a person over a certain period. In agencies to measure the work of employees in quality and quantity can be seen from the performance of employees based on the responsibilities of each employee in the agency. Factors that support employee performance such as performance motivation, leadership, work discipline, loyalty, organizational culture, commitment and job satisfaction play an important role in supporting employee performance. The purpose of this study was to determine the leadership style of the Concern For People dimensions and Work Discipline on the Performance of Employees of PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung, Paskal Hyper Square Location. This research method is descriptive and verification analysis by operating calculations using SPSS 16.0 for Windows. The sampling technique was purposive random sampling with a sample of 47 respondents. The study was conducted using questionnaires, observation and interviews as a tool for data collection to respondents of PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Paskal Hyper Square Location. The results of this study that: 1) Leadership Style Concern For People dimensions are included in the Very High category. 2) Work Discipline is in the Very High category. 3) Employee Performance is included in the High category. 4) The leadership style of the Concern For People dimension partially has a significant positive effect on employee performance. 5) Work Discipline partially has a significant positive effect on employee performance. 6) Leadership Style Concern For People dimensions and Work Discipline simultaneously have a significant positive effect on Employee Performance.

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

**Abstrak.** Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Dalam instansi untuk mengukur hasil kerja dari karyawan secara kualitas dan kuantitas bisa dilihat dari kinerja karyawan berdasarkan pada tanggung jawab setiap karyawan di instansi tersebut. Faktor – faktor yang mendukung kinerja karyawan seperti motivasi kinerja, kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas, budaya organisasi, komitmen dan kepuasan kerja ini berperan penting guna menunjang kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dimensi Concern For People dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square. Metode Penelitian ini yaitu dengan analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungan menggunakan SPSS 16.0 for Windows. Teknik pengambilan sampel adalah purposive random sampling dengan diperoleh sampel sebanyak 47 orang responden. Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara sebagai alat untuk pengumpulan data kepada responden PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square. Hasil pada penelitian ini bahwa : 1) Gaya Kepemimpinan dimensi Concern For People termasuk kategori Sangat Tinggi. 2) Disiplin Kerja termasuk kategori Sangat Tinggi. 3) Kinerja Karyawan termasuk kategori Tinggi. 4) Gaya Kepemimpinan dimensi Concern For People secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. 5) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Gaya Kepemimpinan dimensi Concern For People dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

### **A. Pendahuluan**

Pengembangan Sumber daya manusia pada organisasi yang

terencana dan berkelanjutan jangka Panjang merupakan kebutuhan organisasi yang sangat bersifat penting, terutama untuk masa depan organisasi tersebut. Didalam kondisi tersebut, manajemen perusahaan ini diharuskan bisa mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada standar produktifitas yang tinggi dan juga dapat mengembangkan para potensi karyawannya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi yang dijalani .

Kini perkembangan perusahaan bisa dibilang bergantung kepada produktivitas setiap kinerja karyawan pada perusahaan itu. Perusahaan juga harus mampu mempunyai kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia di dalam suatu manajemen

PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square dalam Set Office terdapat 73 orang PKWT atau biasa disebut karyawan kontak dan 15 orang PHL (pegawai harian lepas) selama periode bulan Januari – Mei tahun 2019. Perusahaan ini yang bergerak dibidang jasa parkir kendaraan. dengan tujuan menjalankan bisnis parkir berdasarkan inovasi dan menyelenggarakan prinsip - prinsip operasional yang terbaik, sumber daya manusia yang kompeten, memiliki hubungan keluar yang baik dengan semua pihak yang terkait. Konsep - konsep manajemen yang sesuai dengan acuan internasional.

Sebagai perusahaan yang mengelola jasa parkir bagi konsumen ,maka kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Bandung merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi aktivitas – aktivitas dalam tercapainya seluruh tujuan pada perusahaan. Kinerja karyawan juga memberikan dampak yang besar terhadap kualitas hasil kerja yang menjadi penilaian khususnya bagi

konsumen.

Dan tujuan penelitian diantaranya :

1. Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan dimensi Concern For People PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dimensi Concern For People terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dimensi Concern For People dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square.

## **B. Landasan Teori**

### **Gaya Kepemimpinan**

Terdapat Teori yang dikemukakan oleh Terry dalam Thoha (2010: 5) bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Terdapat pula teori yang

menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. (Hasibuan 2016:170).

Sementara Robert K. Blake dan Jene S. Mouton menyatakan mengenai Teori Kepemimpinan Managerial. Dalam teori tersebut dibedakan menjadi dua dimensi, :

1. Concern for People  
Menekankan pada hubungan antar individu.
2. Menekankan pada produksi  
Pemimpin menggunakan usaha yang sedikit dalam menyelesaikan tugas.

Dan terdapat 5 jenis gaya kepemimpinan dari teori di atas diantaranya:

- 1) Improvised  
Pemimpin dengan perhatian rendah terhadap karyawan dan tugas.
- 2) Country Club  
Pemimpin didasarkan asas kekeluargaan, suasana organisasi berhasabat namun rendah perhatian pada tugas.
- 3) Task  
Pemimpin memandang efisiensi kerja dan unsur – unsur manusia hanya dalam kadar yang sedikit.
- 4) Team  
Keberhasilan tergantung pada hasil kerja sejumlah individu dan penuh pengabdian. Terdapat balance dari kombinasi 2 dimensi *concern for people* dan *cocern for task*.

5) Middle Road  
Gaya ini berada pada keseimbangan yang optimal antara tugas dengan para perilaku karyawan.

**Disiplin Kerja**

Siagan (2014) mengatakan disiplin kerja ialah tindakan

manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Hal itu membuat disiplin kerja dibutuhkan oleh organisasi untuk mengurangi terjadinya keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya masalah ketika melakukan pekerjaan (Nurchahyo 2011).

**Kinerja Karyawan**

Terdapat teori yang menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 78).

Sementara pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan menurut Bangun, 2012.

Pengukuran kinerja karyawan sangatlah penting dilakukan oleh perusahaan, tujuannya untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya tepat waktu.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Uji Hipotesis  
Uji t**

**Tabel 1**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | .355                        | 3.726      |                           | .095  | .925 |
|                           | Skor_X1    | .954                        | .102       | .812                      | 9.338 | .000 |

a. Dependent Variable: Skor\_Y

Nilai t hitung yang didapat

untuk variabel Gaya Kepemimpinan dimensi *Concern For People* sebesar 9,338 dengan nilai t tabel sebesar 1.677 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau  $9,339 > 1,677$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka H0 ditolak dan H1 diterima, itu berarti Gaya Kepemimpinan dimensi *Concern For People* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2**

Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 9,358 dengan nilai t tabel

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1329.114       | 2  | 664.557     | 51.181 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 571.312        | 44 | 12.984      |        |                   |
|                    | Total      | 1900.426       | 46 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Skor\_X2, Skor\_X1  
 b. Dependent Variable: Skor\_Y

|   |            |       |       |      |       |      |
|---|------------|-------|-------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 5.673 | 3.158 |      | 1.797 | .079 |
|   | Skor_X2    | .735  | .079  | .813 | 9.358 | .000 |

a. Dependent Variable: Skor\_Y

sebesar 1.677. Artinya nilai t hitung > t tabel atau  $9,358 > 1,677$ . Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima, itu artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji f**

**Tabel 3**

Hasil menunjukkan nilai f hitung sebesar 51.181 dengan signifikansi = 0,000. Signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Uji dilakukan membandingkan f hitung = 384,315 > f tabel = 3.21 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan dimensi *Concern For People* dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

**Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 8** Gaya Kepemimpinan

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.660 atau sebesar 66%, artinya 66% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dimensi *Concern For People*, sisanya yaitu

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .812 <sup>a</sup> | .660     | .652              | 3.792                      |

a. Predictors: (Constant), Skor\_X1

34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4** Disiplin Kerja

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .813 <sup>a</sup> | .661     | .653              | 3.786                      |

a. Predictors: (Constant), Skor\_X2

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.660 atau sebesar 66,1%, artinya 66,1% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, sisanya yaitu 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 5** Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .836 <sup>a</sup> | .699     | .686              | 3.603                      |

a. Predictors: (Constant), Skor\_X2, Skor\_X1

Nilai R menunjukkan nilai sebesar 0,836. Angka 0,699 menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dimensi *Concern For People* dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 69,9% secara simultan. Sisanya sebesar 30,1% lainnya merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

#### D. Kesimpulan

Maka terdapat diantaranya :

1. Gaya Kepemimpinan pada PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori yang Sangat Tinggi. Artinya dimensi *concern for people* yang diajukan dalam pernyataan sudah bernilai sangat tinggi. Hal ini didukung oleh hasil wawancara menyatakan pihak perusahaan sudah memberikan pimpinan yang mampu bekerja secara baik, dengan mampu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mampu untuk selalu memberikan karyawan motivasi lebih, mampu untuk melakukan kemampuan komunikasi secara bersifat mudah dan terbuka, dan mampu untuk mengendalikan bawahan sesuai prosedur, melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan dapat mengendalikan kemampuan

emosional secara baik terhadap para karyawan.

2. Disiplin Kerja pada PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square merupakan variabel yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya disiplin kerja dapat dirasakan sangat tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya Ketaatan pada Standar Kerja dan prosedur kerja ,Tujuan Kemampuan, Tingkat Kewaspadaan Karyawan dan Etika Kerja. Hal ini diartikan bahwa Disiplin Kerja dalam PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square terlihat dalam dimensi yang digunakan oleh penulis untuk mengukur variabel Disiplin Kerja sudah bernilai sangat tinggi. Dibantu oleh hasil dari wawancara yang menyatakan pihak perusahaan sudah mampu untuk menerapkan sejumlah peraturan dan prosedur yang diturunkan untuk para karyawan. Dan kemudian dibantu oleh pimpinan dalam membuat mereka untuk patuh pada peraturan dan prosedur tersebut. Lalu para karyawan sudah banyak yang patuh terhadap pada standar kerja yang diberikan.
3. Kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square merupakan variabel yang termasuk dalam kategori Tinggi. Artinya disiplin kerja dapat dirasakan tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang

- diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya Dimensi Motivasi dan Dimensi Kemampuan. Dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan dalam PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square terlihat dalam dimensi yang digunakan oleh penulis untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan sudah bernilai baik. Artinya pihak perusahaan telah menciptakan karakter – karakter yang baik pada banyaknya karyawan, dengan hasil yang positif tentu bisa menjadi tolak ukur yang baik bagi perusahaan.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan pada PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square berdasarkan uji hipotesis secara parsial nilai  $t$  hitung yang didapat untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 9,338 dengan nilai  $t$  tabel 1.677 artinya  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $9,339 > 1,677$ . Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, itu berarti Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  5. Pengaruh disiplin kerja pada PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square berdasarkan uji hipotesis secara parsial nilai  $t$  hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 9,358 dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1.677 yang berarti nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $9,358 > 1,677$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, itu berarti Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  6. Pengaruh Kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square berdasarkan uji hipotesis secara simultan nilai  $f$  hitung sebesar 51.181 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f$  hitung = 384,315  $>$   $f$  tabel = 3.21 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

#### E. Saran

1. Saran untuk pimpinan pada PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square sebisa mungkin agar kedepannya untuk mampu untuk selalu memberikan karyawan motivasi lebih, mampu untuk melakukan kemampuan komunikasi secara bersifat mudah dan terbuka, dan mampu untuk mengendalikan bawahan sesuai prosedur, melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan dapat mengendalikan kemampuan emosional secara baik terhadap para karyawan.
2. Saran untuk karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square sebisa mungkin agar kedepannya

untuk mampu untuk mampu mematuhi prosedur yang sudah diterapkan dan disepakati bersama. Pimpinan perusahaan juga harus jelas dalam memberikan pelaksanaan SOP, hal ini agar para karyawan bisa mematuhi SOP yang ada.

3. Saran PT Securindo Packatama Indonesia Regional Bandung Lokasi Paskal Hyper Square perlu memberi perhatian lebih pada indikator – indikator yang bernilai rendah. Karena bisa saja menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya.

### Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh Belas Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2013. Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?, edisi pertama. PT Rajawali, Jakarta.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nurcahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. Jurnal Eksis, 7 (2), 1972-1982