

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *HUMAN RELATION* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRIDO JAYA MOBILINDO

Gusti Ayu Manik Krisna Dewi¹, I Gusti Ngurah Agung Gede Eka Teja Kusuma², Ni Putu Nita Anggraini³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: 1ayumanikrisnad@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik oleh tenaga kerja akan memberikan keberhasilan dalam suatu bidang pekerjaan. Untuk mencapai keberhasilan maka diperlukan berbagai standar, seperti tingkat kompetensi, profesionalisme, hingga komitmen terhadap bidang yang ditekuni. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *human relation* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astrido Jaya Mobilindo. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT. Astrido Jaya Mobilindo. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, diperoleh 35 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo, 2) *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo, 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo.

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

ABSTRACT

Human resources are an important company asset. Human resources are a factor that determines the success or failure of an organization in achieving its stated goals. Good performance by the workforce will provide success in a field of work. To achieve success, various standards are needed, such as the level of competency, professionalism, and commitment to the field being pursued. This research aims to determine the influence of work discipline, human relations and leadership style on employee performance at PT. Astrido Jaya Mobilindo. This research was conducted at PT. The population in this research is all employees at PT. Astrido Jaya Mobilindo. Sampling in this study used a saturated sampling technique, obtaining 35 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The research results show that 1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Astrido Jaya Mobilindo, 2) Human relations have a positive and significant effect on employee performance at PT. Astrido Jaya Mobilindo, 3) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. Astrido Jaya Mobilindo.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan. Sumber daya Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik oleh tenaga kerja akan memberikan keberhasilan dalam suatu bidang pekerjaan. Untuk mencapai keberhasilan maka diperlukan berbagai standar, seperti tingkat kompetensi, profesionalisme, hingga komitmen terhadap bidang yang ditekuni. Perusahaan perlu bekerja keras untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, budaya organisasi, komitmen maupun disiplin kerja yang baik untuk memajukan perusahaan yang sesuai dengan peraturan yang kondusif. Sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Mangkunegara, 2017:2).

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai

melalui kinerja yang baik dan optimal. Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap instansi atau organisasi karena dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja suatu instansi atau organisasi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Salah satu lembaga yang saat ini terus gencar meningkatkan kinerja karyawannya adalah PT. Astrido Jaya Mobilindo.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, PT. Astrido Jaya Mobilindo saat ini menghadapi permasalahan SDM dimana perusahaan mengalami krisis kinerja. Krisis kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah. Dimana realisasi hasil pencapaian target pendapatan pada tahun 2022 di PT. Astrido Jaya Mobilindo masih mencapai 93.39%, sehingga pencapaian belum maksimal. Realisasi pencapaian target penjualan ini adalah fluktuasi (naik turunnya pencapaian). Hal ini dapat disebabkan oleh belum maksimal kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga pencapaian target belum maksimal. Tingkat kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1
Jumlah Pencapaian Pendapatan PT. Astrido Jaya Mobilindo
Tahun 2022

Bulan	Pendapatan (Rp)	Target (Rp)	Presentase %
Januari	Rp. 550.151.161	Rp. 600.000.000	91.69%
Pebruari	Rp. 499.981.387	Rp. 600.000.000	83.33 %
Maret	Rp. 503.971.503	Rp. 600.000.000	83.99 %
April	Rp. 551.561.261	Rp. 600.000.000	91.92 %
Mei	Rp. 480.153.596	Rp. 600.000.000	80.02 %
Juni	Rp. 616.058.501	Rp. 600.000.000	100 %
Juli	Rp. 628.262.323	Rp. 600.000.000	100 %
Agustus	Rp. 600.223.776	Rp. 600.000.000	100 %
September	Rp. 477.868.364	Rp. 600.000.000	79.64 %
Oktober	Rp. 616.796.813	Rp. 600.000.000	100 %
November	Rp. 624.738.796	Rp. 600.000.000	100 %
Desember	Rp. 574.931.573	Rp. 600.000.000	95.82 %
Jumlah	Rp. 6.724.699.054	Rp. 7.200.000.000	93.39 %

Sumber: PT. Astrido Jaya Mobilindo, (2022)

Berdasarkan tabel di atas bahwa pencapaian target pada tahun 2022 yang melebihi target yaitu pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus serta bulan

Oktober sampai dengan Nopember. Sedangkan pencapaian target yang tidak tercapai yaitu pada bulan Januari hingga bulan Mei, serta bulan September dan bulan Desember. Hal ini menunjukkan sangat diperlukan tindakan peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan data pencapaian pendapat pada PT. Astrido Jaya Mobilindo diatas yang digunakan sebagai acuan untuk melihat tingkat kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo.

Menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Krisisnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu disiplin kerja, hubungan antar manusia, dan gaya kepemimpinan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Wahjono, *et al.*, (2020:140) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Bagi suatu organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan sehingga menambah semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkat disiplin kerja pada PT. Astrido Jaya Mobilindo dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini. Berdasarkan

Tabel 1.2 tersebut menjelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang fluktuatif selama satu tahun. Persentase absensi terendah yaitu pada bulan April dan Oktober sebesar 2.9 % dan absensi tertinggi pada bulan Desember yaitu sebesar 4.0 %. Tingginya tingkat absensi pada bulan Desember disebabkan oleh banyaknya hari libur nasional dan cuti bersama, seperti yang diketahui bulan desember merupakan penghujung tahun sehingga karyawan memilih untuk menikmati liburan panjang menjelang akhir tahun. Berdasarkan rekapitulasi tingkat abseni karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo rata-rata tingkat absensi setiap bulan adalah 3.30 %. Sebagaimana diuraikan pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 2
Tingkat Absensi Karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Hilang	Persentase Absensi %
A	B	C	D = B x C	E	G = (E : D) x 100
Januari	35	25	875	30	3.4
Pebruari	35	25	875	27	3.0
Maret	35	25	875	29	3.3
April	35	25	875	26	2.9
Mei	35	25	875	31	3.5
Juni	35	25	875	30	3.4
Juli	35	25	875	29	3.3
Agustus	35	25	875	32	3.6
September	35	25	875	27	3.0
Oktober	35	25	875	26	2.9
November	35	25	875	30	3.4
Desember	35	25	875	35	4.0
Jumlah		300	10.500	352	39.7
Rata – rata		25.00	875.00	29.33	3.30

Sumber: PT. Astrido Jaya Mobilindo, (2022)

Menurut Wijaya (2016:44) bahwa rata-rata tingkat absensi 2 - 3 persen per bulan masih dianggap baik, absensi 3 persen keatas menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik didalam suatu perusahaan. Besarnya jumlah hari kerja yang hilang cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan. Kurangnya disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam pencapai target. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja maka akan menghasilkan kuantitas kerja, kualitas kerja

dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga dikemukakan oleh Ichsan, dkk. (2020) dan Sunarto, *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh secara positif artinya ketika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh secara signifikan artinya dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun menurut Tusholilah, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat disiplin kerja pada PT. Astrido Jaya Mobilindo dapat dilihat berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap jajarannya karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo, dimana jajarannya karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo menyatakan adanya kecenderungan karyawan datang tidak tepat waktu saat bekerja. Masih banyak karyawan yang mengalami keterlambatan dengan alasan jalanan yang cenderung macet. Seperti yang kita ketahui bahwa setelah pandemi Covid-19 berakhir aktivitas mulai berjalan sebagaimana mestinya, sehingga jalanan menjadi rawan dengan kemacetan lalu lintasnya. Karyawan juga sering mengulur waktu istirahat dan tidak kembali bekerja melaksanakan kewajibannya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan mulai kembali pada saat mendekati jam pulang, hal ini menandakan kurangnya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Permasalahan permasalahan tersebut tentunya yang mengakibatkan ketidakcapaian target perusahaan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *human relation*. *Human relation* (hubungan antar manusia) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama (Hasibuan

2018:37). Terciptanya hubungan manusia yang harmonis dalam suatu lingkungan pekerjaan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dimana akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Sebagaimana dengan penelitian yang dilakukan Gusti, dkk. (2021) dan Farida, dkk. (2021) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Choirunnisa (2021) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar manusia pada perusahaan PT. Astrido Jaya Mobilindo kurang terjalin dengan baik. Pada perusahaan PT. Astrido Jaya Mobilindo karyawan cenderung kurang melaksanakan kode etik dalam bekerja bersama team, karyawan cenderung kurang ramah terhadap sesama karyawan atau pengunjung, dan karyawan cenderung tidak bisa menjalin hubungan kerjasama untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif untuk memajukan organisasi.

Faktor selanjutnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan. 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 (Busro, 2018:226). Gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang dipimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya kepemimpinan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja, memotivasi dan mengarahkan bawahan agar lebih kompeten dalam mencapai tujuan dan lebih bertanggung jawab atas hasil kerjanya (Siagian, 2018). Hal ini juga dikemukakan oleh Maulini (2020), Rialmi, dkk. (2020),

dan Batubara (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan Dewi (2019) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Rendahnya tingkat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan PT. Astrido Jaya Mobilindo disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kurangnya semangat dalam memotivasi bawahannya dalam bekerja sehingga karyawan tampak seperti seperti bermalas-malasan, karyawan cenderung mudah menyerah saat bekerja di lapangan karena kurangnya motivasi dari pimpinan dan komunikasi yang kurang lancar.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang terjadi di PT. Astrido Jaya Mobilindo, terdapat kontradiksi antara penelitian sebelumnya. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian ulang terkait dengan disiplin kerja, *human relation* dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang yang dibahas, penulis tertarik melakukan penelitian di perusahaan PT. Astrido Jaya Mobilindo secara mendalam mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, *Human Relation*, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo”.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. *Goal setting theory* merupakan individu yang memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan

atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel disiplin kerja, *human relation*, dan gaya kepemimpinan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban.

2.3 *Human Relation*

Menurut Hasibuan (2018:37) hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepinginan bersama.

2.4 Gaya Kepemimpinan

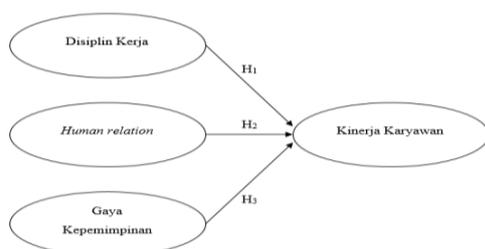
Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Kepemimpinan dapat diartikan dengan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku atau sikap

seseorang dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama

2.5 Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Hasil Sintesis Teori dan Penelitian Terdahulu, (2023)

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo.

H₂: *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo.

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Astrido Jaya Mobilindo yang berlokasi di Jl. Raya Mahendradata No. 229 Padang Sambian, Denpasar Barat, Bali. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT. Astrido Jaya Mobilindo. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, diperoleh 35 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, observasi, dan kuesioner.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Rekapitulasi hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel disiplin kerja, *human relation*, kepuasan kerja, dan

kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* > 0,30 dan signifikan < 0,05 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

2) Uji Reliabilitas

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* pada tiap instrumen tersebut > 0,60 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

4.2 Analisis Deskriptif

1) Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo berjumlah 35 orang, yang dapat dilihat dari jenis kelamin, jumlah reponden berjenis kelamin laki – laki lebih dominan yaitu sebanyak 24 orang atau 68,6% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau 31,4%. Responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki umur berkisar < 25 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%, umur 26-35 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%, umur 36 – 45 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1 dan umur > 45 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%. Jumlah responden berdasarkan masa kerja mempunyai masa kerja < 1 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%, masa kerja >10 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang atau sebesar 20,0%, diploma sebanyak 7 orang atau sebesar 48,6%, dan S1 sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*

yaitu memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,197 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data sebuah model regresi berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Nilai *tolerance* dari variabel bebas (*independent*) $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu 0,995, 0,864 dan 0,439 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, *human relation*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	0,200	3,101	0,064	0,949
Disiplin Kerja	0,250	0,165	2,022	0,006
Human Relation	0,446	0,216	2,415	0,047
Gaya Kepemimpinan	0,397	0,197	2,067	0,022
R				0,757
R Square				0,572
Adjusted R Square				0,531
F - Hitung				13,835
Sig				0,000

Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,200 + 0,250X_1 + 0,446X_2 + 0,397X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- Dilihat dari nilai $a = 0,200$; $\beta_1 = 0,250$; $\beta_2 = 0,446$; dan $\beta_3 = 0,397$; hal ini berarti apabila nilai dari disiplin kerja (X_1), *human relation* (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) sama sama nol (0) atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 0,200.
- Dilihat dari nilai $\beta_1 = 0,250$, hal ini berarti apabila disiplin kerja (X_1)

meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

- Dilihat dari nilai $\beta_2 = 0,446$, hal ini berarti apabila *human relation* (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- Dilihat dari nilai $\beta_3 = 0,397$, hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan (X_3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

4.5 Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,572. Dengan demikian besarnya pengaruh disiplin kerja, *human relation*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo adalah sebesar 57,2% sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.6 Uji F

Hasil uji F pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 13,835 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan dari variabel disiplin kerja, *human relation*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo, sehingga model penelitian ini layak digunakan.

4.7 Uji t

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja, *human relation*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo pada Tabel 3 menunjukkan bahwa:

- Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,022 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,006 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo, sehingga hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo" diterima.

- 2) Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,415 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,047 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo, sehingga hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi “*Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo” diterima.
- 3) Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,067 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,022 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo, sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang berbunyi “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo” diterima.

4.8 Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo menunjukkan nilai persamaan regresi linear berganda sebesar 0,250 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo juga ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,022 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,006 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan tanggapan responden terkait disiplin kerja, persepsi responden tertinggi pada pernyataan “Saya mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa disiplin kerja yang dirasakan karyawan dalam perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan sehingga tidak terjadi pelanggaran peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

Menurut Wahjono, *et al.*, (2020:140) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat serta mampu melaksanakan tugas dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian, kunci keberhasilan organisasi menjalankan usahanya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja yaitu dengan selalu hadir tepat waktu, selalu siaga dan waspada akan tugas ataupun masalah yang muncul, taat terhadap standar kerja, taat pada peraturan kerja. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas kerja, dan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, dkk. (2020), Sunarto, *et al.*, (2020), Meganovitasari (2020), dan Nugroho (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo menunjukkan nilai persamaan regresi linear berganda sebesar 0,446 artinya *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik *human relation* maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo juga ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,415 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,047 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05,

maka dapat disimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *human relation* pada PT. Astrido Jaya Mobilindo maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan tanggapan responden terkait *human relation*, persepsi responden tertinggi pada pernyataan pernyataan “Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan.” Hal tersebut memberikan gambaran bahwa *human relation* yang dirasakan karyawan dalam perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan sehingga tidak terjadi *miss communication* dengan atasan atau antar rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2018:37), hubungan antar manusia (*Human relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepetingan bersama. *Human relation* (hubungan antar manusia) adalah kunci utama berhasilnya komunikasi yang baik antar individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kunci keberhasilan organisasi menjalankan usahanya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan *human relation* yaitu dengan menjaga perilaku dengan atasan, menjaga komunikasi dengan atasan, menjaga komunikasi dengan atasan, menjaga perilaku dengan rekan kerja dengan demikian akan menciptakan hubungan yang harmonis dan membuat suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusti, dkk. (2021), Farida, dkk. (2021), Susanto (2020), Pratiwi (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo menunjukkan nilai persamaan regresi linear berganda sebesar 0,397 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo juga ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,067 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,022 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan tanggapan responden terkait gaya kepemimpinan, persepsi responden tertinggi pada pernyataan “Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan tepat.” Hal tersebut memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan dalam perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Busro (2018:226) 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. Kunci keberhasilan organisasi menjalankan usahanya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan gaya kepemimpinan yaitu dengan mampu mengambil keputusan, mampu mengendalikan emosi, bertanggung jawab kepada bawahannya, mampu

mengendalikan bawahannya, cakap dalam menyampaikan informasi, mampu memotivasi. Apabila gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulini (2020), Rialmi, dkk. (2020), Batubara (2020), Fajari (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo.
- 2) *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *human relation*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo. *Human relation* merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Astrido Jaya Mobilindo.

5.2 Saran

- 1) Pada variabel disiplin kerja, indikator “frekuensi kehadiran” memiliki nilai rata - rata terendah yaitu 3,71. Melihat hasil penelitian tersebut maka karyawan

PT. Astrido Jaya Mobilindo hendaknya mampu taat dan hadir tepat waktu dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

- 2) Pada variabel *human relation*, indikator “hubungan perilaku dengan rekan kerja” memiliki nilai rata - rata terendah yaitu 3,60. Melihat hasil penelitian tersebut maka PT. Astrido Jaya Mobilindo hendaknya mengadakan perkumpulan setiap akhir bulan. Seperti makan bersama, atau liburan bersama untuk mempererat hubungan antar karyawan agar keharmonisan dan kekompakan antar karyawan di perusahaan tersebut terjaga.
- 3) Pada variabel gaya kepemimpinan, indikator “kemampuan memotivasi” memiliki nilai rata - rata terendah yaitu 3,83. Melihat hasil penelitian tersebut maka pimpinan PT. Astrido Jaya Mobilindo hendaknya perlu kepekaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar semangat dalam bekerja dan memiliki kreativitas dalam bekerja.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk meningkatkan hasil penelitian dengan menambah beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga hasil penelitian berpengaruh lebih besar dan bisa menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas. Selain itu diperlukan penambahan jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas di PT. Astrido Jaya Mobilindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278-288.
- Fajari, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana International Surabaya) (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Farida, E., & Kholidah, N. R. J. (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 4(1), 133-141.
- Gusti, P. N. F., Rawi, R. D. P., & Sofia, S. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456-463.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT. Raja Grafindo Persada.
- Locke, E. A. (1968). *Toward Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. Pp: 68-106.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Meganovitasari, E. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang).
- Nugroho, R. A., dan Kusdiyanto. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta). *Skripsi thesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pratiwi, W. D. (2020). Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Divisi Komersil (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Riau).
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja PT Jaya Inter Supra. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 83-94.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 4(1), 1-13.
- Susanto dan Halim. (2020). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan

- pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Hal 158-170.
- Wahjono, S., Marina, A., Fam, S. F., & Rasulong, I. (2020, October). Readiness of East Java MSMEs Bank in Implementing Crowdfunding. In *Proceedings of the 2nd International Conference of Business, Accounting and Economics, ICBAE 2020, 5-6 August 2020, Purwokerto, Indonesia*.
- Wijaya, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Studi Kasus Dinas Pertanian Dan Perternakan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 21(3), 11-21.