

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1 KOTA PRABUMULIH

Gede Suka Astawa¹, Romsa Endrekson², Maryani³

Program Studi Manajemen, Universitas Prabumulih, Sumatera Selatan

E-mail: *gedesukaastawa@gmail.com¹, romsaendrekson@gmail.com², maryaniparasjaya@gmail.com³

ABSTRAK

Inti permasalahan dalam penelitian ini adalah masih adanya permasalahan disiplin kerja karyawan di Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, seperti keterlambatan dan meninggalkan pekerjaan tanpa izin, yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan juga diduga memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan yang didukung oleh disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The core problem in this study is that there are still problems with employee work discipline at Pertamina Subsurface Development Area 1 Prabumulih City, such as lateness and leaving work without permission, which have the potential to reduce employee performance. In addition, the leadership style applied by the leader is also suspected of influencing the level of employee performance. Therefore, it is necessary to conduct research to determine and analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at Pertamina Subsurface Development Area 1 Prabumulih City. This study uses a quantitative method with a causal associative approach. In this study, researchers want to know the influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at Pertamina Subsurface Development Area 1 Prabumulih City. These results indicate that improving leadership quality supported by good work discipline can improve employee performance optimally and help the company achieve its stated goals. Thus, all hypotheses proposed in this study are accepted. Based on the results of research that has been conducted on employees of Pertamina Subsurface Development Area 1 Prabumulih City, it can be concluded that leadership style and work discipline have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords

Leadership Style, Work Discipline, Performance

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi dan ketersediaan modal, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan serta mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat mendukung perusahaan dalam mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mampu bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih merupakan salah satu bagian dari Pertamina yang bergerak dalam bidang usaha hulu minyak dan gas bumi. Berdasarkan hasil pengamatan, masih ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja karyawan, seperti keterlambatan masuk kerja dan meninggalkan kantor tanpa izin pada jam kerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian dilakukan pada karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Variabel dalam penelitian terdiri atas gaya kepemimpinan sebagai variabel independen pertama (X1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dalam penelitian berjumlah 40 karyawan, dan penelitian menggunakan seluruh responden tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, studi pustaka dan wawancara. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS. Pengujian dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, sedangkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dianalisis menggunakan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	37.28	14.204	.538	.715
x2	37.50	15.846	.258	.751
x3	37.47	14.153	.527	.716
x4	37.53	14.563	.407	.733
x5	37.43	14.251	.390	.737
x6	37.80	13.497	.612	.702
x7	37.30	14.421	.410	.733
x8	37.62	15.266	.371	.738
x9	37.85	14.644	.334	.746
x10	37.53	15.640	.309	.745

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xx1	37.15	17.669	.501	.803
xx2	36.75	17.526	.591	.794
xx3	36.65	17.977	.463	.807
xx4	36.88	18.779	.366	.816
xx5	36.88	18.215	.383	.816
xx6	36.50	18.154	.427	.810
xx7	36.75	16.808	.611	.790
xx8	36.45	17.536	.562	.797
xx9	36.98	16.999	.591	.793
xx10	36.90	17.118	.521	.801

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	37.00	16.667	.602	.756
y2	37.23	19.307	.169	.801
y3	37.18	16.917	.531	.764
y4	37.28	16.666	.521	.764
y5	37.13	16.933	.410	.780
y6	37.50	16.000	.651	.748
y7	37.43	16.558	.503	.767
y8	37.00	17.385	.387	.781
y9	37.32	17.712	.455	.773
y10	37.55	17.074	.397	.781

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Bayu et al., 2020). Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1-3, seluruh item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $> 0,3120$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,752	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,819	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	10	Reliabel

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Abidin & Budiono, 2023). Berdasarkan Tabel 4. nilai Cronbach's Alpha Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,752, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,819, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,790. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi normal. Data dinyatakan normal apabila nilai probabilitas $> 0,05$ (Mulyani et al., 2023). Berdasarkan tabel 5, nilai residual berada pada rentang -2,901 sampai 2,158, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

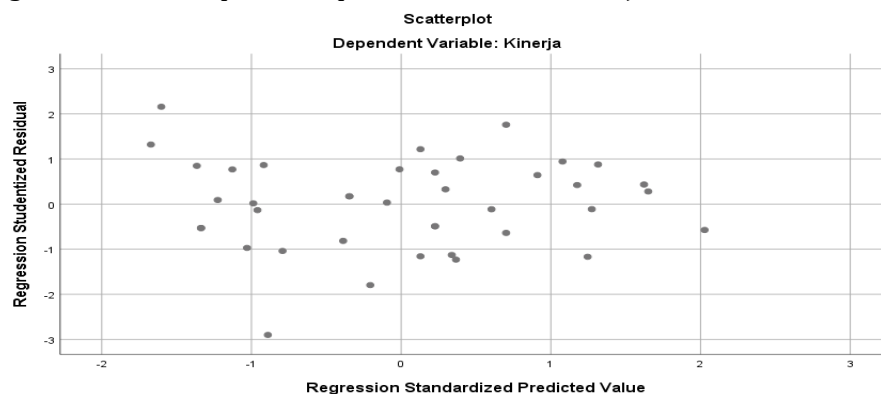
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.9299	50.4574	41.4000	4.46805	40
Std. Predicted Value	-1.672	2.027	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.142	.521	.224	.070	40
Adjusted Predicted Value	33.8107	50.5264	41.3995	4.47381	40
Residual	-2.42249	1.75827	.00000	.83244	40
Std. Residual	-2.835	2.057	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.901	2.158	.000	1.006	40
Deleted Residual	-2.53750	1.93430	.00053	.88881	40
Stud. Deleted Residual	-3.256	2.277	-.006	1.045	40
Mahal. Distance	.101	13.513	1.950	2.226	40
Cook's Distance	.000	.155	.022	.034	40
Centered Leverage Value	.003	.346	.050	.057	40

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian residual antar pengamatan. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Berdasarkan Gambar 1, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

GAMBAR 1. HASIL UJI PETERBOROUGH								
Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2.555	1.367		-1.869	.070		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.748	.070	.691	10.639	.000	.215	4.651
	Disiplin kerja(X2)	.312	.064	.317	4.887	.000	.215	4.651

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Tabel 6 . Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi antarvariabel independen. Berdasarkan tabel 6, nilai VIF Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing sebesar 4,651, sedangkan nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,215. Karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Prihatin, 2024). Berdasarkan tabel 7, diperoleh persamaan

regresi: $Y = 2,555 + 0,748X_1 + 0,312X_2 + e$ Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien 0,748 dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,312. Artinya, peningkatan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity
	Coefficients		Coefficients			Statistics
	B	Std. Error	Beta			ToleranceVIF
1(Constant)	2.555	1.367		-1.869	.070	
Gaya Kepemimpinan(X1)	.748	.070	.691	10.639	.000	.215 4.651
Disiplin kerja(X2)	.312	.064	.317	4.887	.000	.215 4.651
a. Dependent Variable: Kinerja(Y)						

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

3.2 Pengujian Hipotesis

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.555	1.367		-1.869	.070
	Gaya Kepemimpinan(X1)	.748	.070	.691	10.639	.000
	Disiplin Kerja(X2)	.312	.064	.317	4.887	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel dinyatakan berpengaruh apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan tabel 8, Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $10,639 > 2,026$, sehingga X_1 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,887 > 2,026$, sehingga X_2 juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H_1 dan H_2 diterima.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.575	2	389.287	532.968	.000 ^b
	Residual	27.025	37	.730		
	Total	805.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Tabel 9. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 9, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $532,968 > 3,25$. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H_3 diterima.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.965	.85464

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang semakin besar. Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,965. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan

Disiplin Kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 96,5%, sedangkan 3,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $10,639 > ttabel 2,026$. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, komunikasi, dan pengawasan yang baik dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Dalam lingkungan kerja Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih yang membutuhkan ketelitian dan kepatuhan terhadap prosedur, gaya kepemimpinan yang efektif dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang terarah dan mendukung pencapaian target perusahaan.

3.4 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,887 > ttabel 2,026$. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang disiplin akan lebih mampu mematuhi peraturan, menggunakan waktu kerja secara efektif, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjalankan tugas sesuai prosedur. Kondisi tersebut sangat penting dalam mendukung ketelitian, produktivitas, dan pencapaian target kerja pada Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih.

3.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F, gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $532,968 > Ftabel 3,25$. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, sedangkan disiplin kerja mendorong karyawan untuk menjalankan tugas sesuai aturan dan tanggung jawab. Kombinasi keduanya menciptakan proses kerja yang lebih terarah, tertib, dan produktif sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $10,639 > ttabel 2,026$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $4,887 > ttabel 2,026$. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Fhitung $532,968 > Ftabel 3,25$.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal*, 1(1), 1-12.
- Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 610-621.

- Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 118-127.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136-146.
- Marliana, I. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK PADANG).
- Nurina, S., & Sugeng, I. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffael Global Mandiri. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 86-93.
- Putri, A. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 292-305.