



LAPORAN PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI MATERIAL DAN PERALATAN KONTRUKSI JAKARTA

Oleh:

Ketua : Sandi Noorzaman, S.Si, MM
Anggota : 1. Siti Nuriah Ulfa

PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK 2022/2023. NOMOR KONTRAK: 254/LPPM-GBS/VII/2022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI "GICI"
2022**

SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN
Nomor : 254/LPPM-GBS/VII/2022

Pada hari ini, Senin, tanggal Empat bulan Juli tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua (04-07-2022), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Sandi Noorzaman, S.Si, MM
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1
JUDUL PENELITIAN

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta”**

Pasal 2
WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 4 Juli 2022 sampai dengan 19 Desember 2022.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2022/2023 dengan nilai kontrak sebesar **Rp. 6.250.000 (Enam Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)**.

Pasal 3
PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

Ketua : Sandi Noorzaman, S.Si, MM
Anggota : 1. Siti Nuriah Ulfa

Pasal 4
CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5

KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6

PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE “GICI” di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE “GICI”.

Pasal 7

MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
 - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
 - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
 - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (September 2022).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8

LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 26 Desember 2022 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
 - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
 - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
 - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
 - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”
TAHUN AKADEMIK 2022/2023
Nomor Kontrak : 254/LPPM-GBS/VII/2022**

Pasal 10
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindehan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11
INSTITUSIONAL FEE

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE "GICI" melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 04 Juli 2022,

PIHAK PERTAMA,

PIHAK KEDUA,



Herman Susilo, SE, MM

Ketua LPPM

Sandi Noorzaman, S.Si, MM

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Sandi Noorzaman, S.Si, MM
- b. Jenis Kelamin : Laki - Laki
- c. NIDN : 0027117708
- d. Jabatan Fungsional : Lektor
- e. Jurusan : Manajemen
- f. Nomor Handphone : 0811117658
- g. Alamat E-mail : s_noorzaman@yahoo.com

Anggota Tim

- a. Nama Anggota 1/Jurusan : Siti Nuriah Ulfa
- b. Nama Anggota 2/Jurusan :

Lokasi Penelitian : Balai Material Dan Peralatan Kontruksi
Alamat : Jakarta
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan
Biaya yang diperlukan : Rp. 6.250.000
Sumber Pendanaan : LPPM GICI
Sumber Lain :

Depok, 19 Desember 2022

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

Altatit Dianawati, S.Si, MM

NIDN: 0403067803

Sandi Noorzaman, S.Si, MM

NIDN: 0027117708

Menyetujui,
Ketua LPPM STIE GICI



LPPM
GICI BUSINESS SCHOOL
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

Herman Susilo, SE, MM

NIDN: 0401128604

ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta

Ketua Peneliti : Sandi Noorzaman, S.Si, MM

Anggota : 1. Siti Nuriah Ulfa

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin, Kinerja Karyawan.

Seiring dengan semakin berkembangnya Indonesia khususnya dalam bidang jasa konstruksi dalam meningkatkan mutu pelayanan masyarakat, maka pemerintahan juga perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusianya untuk mempertahankan pelaku sektor konstruksi tumbuh dan berkembang. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Pemilihan sampel dilakukan melalui teknik sampel jenuh sehingga diperoleh 50 karyawan sebagai responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 63.0% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin sedangkan sisanya 37,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

ABSTRACT

Judul Penelitian : *The Influence of Leadership, Communication and Discipline Style on Employee Performance at the Jakarta Construction Materials and Equipment Center*

Ketua Peneliti : Sandi Noorzaman, S.Si, MM

Anggota : 1. Siti Nuriah Ulfa

Kata Kunci : *Leadership Style, Communication, Discipline, Employee Performance*

Along with the development of Indonesia, especially in the field of construction services in improving the quality of community services, the government also needs to pay attention to the quality of its human resources to maintain construction sector players to grow and develop. Therefore, it is necessary to conduct research to find out what factors affect the performance of employees. This research method is quantitative with the type of research used is survey research. Sample selection was carried out through a saturated sample technique so that 50 employees were obtained as respondents, using multiple linear regression analysis. The results of the regression test showed that 63.0% of performance factors could be explained by leadership style, communication and discipline while the remaining 37.0% were explained by other factors that were not studied in this study. The results of the F test showed that simultaneously the variables of leadership style, communication and discipline had a significant effect on employee performance. The results of the t-test showed that the discipline variable had a positive and significant effect, while the leadership and communication style variables did not have a positive and significant effect on employee performance at the Jakarta Construction Materials and Equipment Center.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang sampai saat ini masih berupaya meningkatkan kemampuannya dengan harapan nantinya akan berubah menjadi salah satu negara maju. Dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dalam segala bidang. Salah satu upaya yang saat ini terus dikembangkan adalah kualitas sumber daya manusia baik yang ada dalam lingkungan pegawai negeri ataupun swasta. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu sebagai suprastruktur dan infrastruktur perlu dipersiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi yang menyangkut media pelayanan masyarakat yang harus memiliki kualitas agar para sumber daya manusianya pun nantinya dapat memiliki kinerja yang memadai dan standar sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini pula para pemimpin yang memegang tanggung jawab haruslah mampu menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan dinas pemerintah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat vital dalam sebuah dinas pemerintahan dikarenakan setiap manusia memiliki sifat, perilaku, pemikiran dan keinginan berbeda. Oleh karena itu diperlukan manajemen profesional dalam mengelola agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi.

Adanya sebuah komunikasi dari pimpinan diharapkan akan menimbulkan sebuah hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga para karyawan mau melakukan kehendak pemimpin dengan senang hati mengerjakan pekerjaannya, berkomunikasi baik dengan karyawan juga digunakan agar para karyawan bersedia untuk mengubah sikap karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan etos kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan kinerja dinas pemerintahanpun secara keseluruhan akan tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Miftah dalam (Hendrawan et al., 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain maupun bawahan.

Menurut (Northouse, 2019) kepemimpinan melibatkan hubungan sosial yang kompleks di mana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mengorganisir tindakan kolektif demi tujuan bersama. Proses ini tidak hanya bergantung pada posisi formal seseorang tetapi juga pada keterampilan interpersonal dan strategi komunikasi yang digunakan dalam interaksi sehari-hari.

Sejalan dengan itu, (Yukl, 2017) mengartikan kepemimpinan sebagai upaya sadar dari seorang individu untuk memengaruhi, memotivasi, dan membimbing orang lain dalam mencapai hasil tertentu. Ia menekankan bahwa kepemimpinan melibatkan adaptasi konstan terhadap lingkungan sosial dan organisasi, di mana seorang pemimpin harus mampu membaca situasi dan bertindak sesuai untuk memaksimalkan efektivitas tim.

Dari perspektif psikologis, (V. Day & Antonakis, 2017) menyoroti bahwa kepemimpinan melibatkan dimensi kognitif, emosional, dan sosial. Mereka menyatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin sering kali ditentukan oleh kemampuan mereka untuk membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengikut serta keterampilan mereka dalam membuat keputusan yang didasarkan pada informasi yang akurat dan analisis rasional.

Lebih lanjut, (Robbins & Judge, 2021) menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal kekuasaan atau otoritas formal, melainkan tentang bagaimana seseorang memengaruhi perilaku dan sikap orang lain. Mereka berpendapat bahwa pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dan harapan anggota timnya, sehingga tercipta sinergi dan kolaborasi yang produktif.

Dengan demikian, kepemimpinan adalah konsep yang dinamis dan multidimensional, mencakup berbagai teori dan pendekatan yang berkembang sesuai dengan perubahan sosial, teknologi, dan budaya. Pemahaman tentang kepemimpinan modern menuntut pengakuan atas kompleksitas hubungan antar individu dan pentingnya fleksibilitas serta inovasi dalam menjalankan peran kepemimpinan.

2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan Keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan atau pegawai untuk berbuat dan mealkukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban agar karyawan atau pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah manajemen untuk menuntut pegawai berlku teratur.

Menurutt Hasibuan dalam Rima & Silvia (2021) disiplin kerja merupakan sikap dasar atau kesediaan seseorang untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Chewe & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam mentaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan menurut Dalimunthe, et. Al (2023:105) Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang setia dan patuh terhadap aturan dan pearaturan organisasi. Ini termasuk mengetahui tanggung jawab dan berkomitmen untuk mematuhi aturan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinambela dalam Maskur (2023) menyimpulkan, bahwa kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/ perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang membantu pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan perusahaan atau anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta Pusat. Pelaksanaan penelitian selama 6 (enam) bulan yang dimulai pada bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Ini berarti sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi yang secara langsung menjadi obyek penelitian (Sugiyono, 2014:6). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta. Jumlah pegawai berdasarkan informasi dari pihak Balai Material dan Peralatan Kontruksi berjumlah 50 orang yang terbagi dalam berbagaidivisi. Penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu 50 orang atau semua karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda guna mengetahui sejauh mana pengaruhvariabel bebas terhadap variabel terikatnya.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan di bawah ini meliputi tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik baik uji normalitas, multikolonieritas maupun heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

Uji dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan valid dan reliabel atau tidak, seperti terlihat pada table-table di bawah ini.

Table. 1

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total Correlatio	Cronbach' Alpha if Item
pelaksanaan_tugas_a	27,52	9,806	0,581	0,797
pelaksanaan_tugas_b	27,54	9,192	0,555	0,79
memberi_dukungan_a	27,64	8,072	0,754	0,758
memberi_dukungan_b	27,76	7,9	0,712	0,762
mengutamakan_hasil_a	27,58	8,983	0,574	0,787
mengutamakan_hasil_b	27,78	8,175	0,37	0,841
memberi_petunjuk_a	27,46	9,641	0,371	0,811
memberi_petunjuk_b	27,64	8,602	0,588	0,783

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam *Corrected Item Total Correlation* di atas 0,27 sehingga semua item pernyataan tentang gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Table.2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total Correlatio	Cronbach' s Alpha if Item
metode_variasi_a	26,8	17,102	0,416	0,899
metode_variasi_b	26,82	13,661	0,723	0,875
nilai_objektif_a	27	13,796	0,813	0,865
nilai_objektif_b	26,88	14,434	0,715	0,875
nilai_jujur_a	26,98	14,959	0,731	0,875
nilai_jujur_b	27,02	15,122	0,637	0,883
pedoman_a	26,92	14,769	0,657	0,881
pedoman_b	26,9	14,582	0,674	0,879

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam *Corrected Item Total Correlation* di atas 0,27 sehingga semua item pernyataan tentang komunikasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Table. 3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total Correlatio	Cronbach' Alpha if Item
peraturan_jam_kerja_a	19,88	7,047	0,608	0,853
peraturan_jam_kerja_b	19,84	7,239	0,573	0,859
peraturan_berpakaian_a	19,58	7,473	0,689	0,841
peraturan_berpakaian_b	19,66	6,964	0,661	0,843

cara_bekerja_a	19,74	6,686	0,796	0,818
cara_bekerja_b	19,8	6,898	0,67	0,841

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam *Corrected Item Total Correlation* di atas 0,27 sehingga semua item pernyataan tentang disiplin dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Table. 4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach' Alpha if Item
fokus_target_a	86,82	74,518	0,766	0,937
fokus_target_b	86,78	75,93	0,72	0,938
menantang_realistis_a	86,84	74,382	0,758	0,937
menantang_realistis_b	86,88	75,006	0,66	0,939
memenuhi_kuantitas_a	86,92	74,524	0,714	0,938
memenuhi_kuantitas_b	86,92	75,504	0,705	0,938
puas_kuantitas_b	86,82	76,355	0,543	0,941
sesuai_indikator_a	86,9	76,173	0,651	0,939
sesuai_indikator_b	86,8	75,796	0,656	0,939
komitmen_kualitas_a	86,94	77,2	0,477	0,941
komitmen_kualitas_b	86,96	75,876	0,507	0,941
puas_kualitas_b	86,86	77,796	0,509	0,941
tepat_waktu_a	86,88	76,026	0,639	0,939
tepat_waktu_b	86,88	74,638	0,599	0,94
waktu_penyelesaian_a	86,96	77,468	0,394	0,943
waktu_penyelesaian_b	86,82	74,885	0,728	0,938
komitmen_tepat_waktu_a	86,86	77,143	0,539	0,94
komitmen_tepat_waktu_b	86,6	74,082	0,742	0,938
cara_benar_a	86,8	74,041	0,79	0,937
cara_benar_b	86,8	77,02	0,62	0,94
transparan_a	86,8	75,837	0,701	0,938
transparan_b	86,78	75,767	0,739	0,938

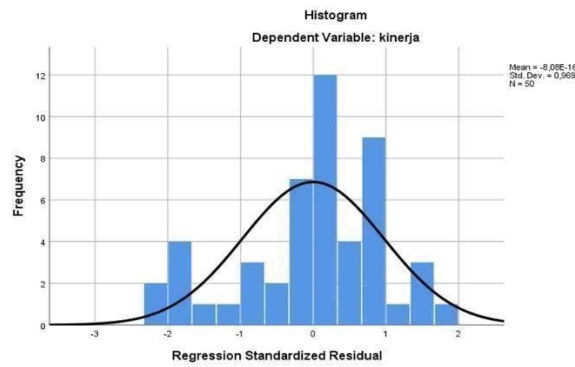
Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam *Corrected Item Total Correlation* di atas 0,27 sehingga semua item pernyataan tentang kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Adapun hasil uji reliabilitas keempat variabel tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini.

Table. 5

NO	INDIKATOR	Cronbach a	SIMPULAN
1	Gaya Kepemimpinan	0,813	Reliabel
2	Komunikasi	0,893	Reliabel
3	Disiplin	0,866	Reliabel
4	Kinerja	0,942	Reliabel

Sesuai nilai Cronbach a di atas 0,6 sehingga semua item pernyataan reliabel. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolonieritas dan (3) uji heteroskedastisitas. Hasilnya penulis sampaikan di bawah ini.



Gambar. 1

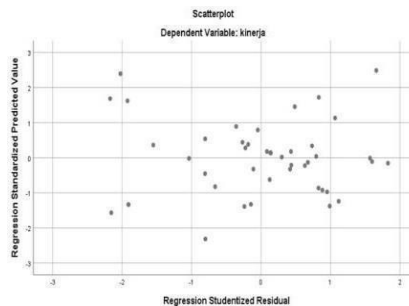
Grafik di atas memperlihatkan bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram yang tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja.

Table. 6

Variabel	TOL.	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,823	1,214
Komunikasi	0,692	1,446
Disiplin	0,774	1,293

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolonieritas.

Uji selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas, seperti terlihat pada gambar.



Gambar.2

Grafik Scatterplot di atas, memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk sebuah pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

Table .7

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,266	9,697		3,121	0,003

1	Gaya_Kepemimpinan	0,238	0,275	0,083	0,864	0,392
	Komunikasi	0,309	0,199	0,162	1,547	0,129
	Disiplin	2,105	0,302	0,688	6,964	0

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta pada tabel 4.12. di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 30,266 + 0,238X_1 + 0,309X_2 + 2,105X_3$$

Yang berarti

bahwa:

1. Sebesar 30,266 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin terhadap kinerja dianggap nol maka variabel kinerja sebesar 30,266
2. Koefisien regresi variabel diperoleh nilai sebesar 0,238 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan, sementara variabel komunikasi dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,238.
3. Koefisien regresi variabel diperoleh nilai sebesar 0,309 yang berarti jika variabel komunikasi mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan, sementara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,309.
4. Koefisien regresi variabel diperoleh nilai sebesar 2,105 yang berarti jika variabel disiplin mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan, sementara variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 2,105.

Table. 8

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2956,431	3	985,477	28,79	,000 ^b
	Residual	1574,849	46	34,236		
	Total	4531,28	49			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 28,785. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,800. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 28,785 >$ dari $F_{tabel} = 2,800$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

Table 4.9.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	0,652	0,63	5,85114

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,630 atau 63,0%. Iniberarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen kinerja Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta sebesar 63,0% sedangkan sisanya 37,0% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Table 4.10. Hasil Uji t

Variabel	thitung	Sign.	Kesimpulan
----------	---------	-------	------------

Gaya Kepemimpinan	0,864	0,392	Tidak Berpengaruh
Komunikasi	1,547	0,129	Tidak Berpengaruh
Disiplin	6,964	0	Berpengaruh

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung diatas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan 5% ($\alpha=0,05$) adalah 2,011. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta karena thitung (0,864) < ttabel(2,011) dan nilai signifikansinya di atas 0,5 sehingga H0 diterima.
2. Secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta karena thitung (1,547) < ttabel (2,011) dan nilai signifikansinya di atas 0,05 sehingga H0 diterima

Secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta karena thitung (6,964) > ttabel (2,011) dan nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga H0 ditolak. Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai Standaridized Coefficient Beta seperti terlihat pada Tabel 4.12. di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai Standaridized Coefficient Beta paling besar adalah variabel disiplin yaitu 2,105 yang berarti bahwa variabel Disiplin merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam hasil penelitian ini dapat dilihat seberapa besar pengaruhnya variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi dengan melihat tabel uji F di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,630 atau 63,0%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen kinerja Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta sebesar 63,0% sedangkan sisanya 37,0% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin yang peneliti gunakan terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan, satu variabel diantaranya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta yaitu variabel Disiplin dengan nilai thitung ($6,964$) < ttabel ($2,011$) dan nilai signifikansinya di bawah 0,5 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berpengaruhnya variabel disiplin terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memang sangat diperlukan, karena dengan adanya peraturan masuk kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan dan mengerjakan pekerjaan dengan cara-cara yang sudah sesuai dengan peraturan Balai Material dan Peralatan Kontruksi akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan diharapkan terciptanya disiplin yang baik bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja para karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta. Tidak berpengaruhnya variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta kemungkinan besar dikarenakan pimpinan sudah memberikan perintah kepada bawahannya sesuai dengan tugasnya dan pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan serta memberi kesempatan bagi bawahan sebagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Variabel Komunikasi di penelitian ini tidak berpengaruh signifikan kemungkinan dikarenakan terlihat dari tabel karakteristik responden yang berdominan berpendidikan SLTA, Diploma dan juga Sarjana dan ini memungkinkan karyawan sudah mengerti teknologi yang digunakan zaman sekarang dengan menggunakan jaringan internet melalui handphone atau telepon genggam jadi karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta bisa dengan mudah mendapatkan informasi-informasi penting dari perusahaan. Tidak berpengaruhnya variabel komunikasi bisa juga disebabkan karena karyawan merasa sebelum memulai pekerjaan, selalu berkomunikasi dengan atasan dan sesama karyawan, sehingga komunikasi antara karyawan dengan atasan dan komunikasi antara karyawan sudah terjalin dengan baik. Dengan melihat uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak secara otomatis akan meningkatkan kinerja kerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta. Ada titik tertentu dimana disiplin akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta, jika ada titik tertentu dimana gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Oleh sebab itu Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta sebagai penyedia jasa yang bekerja di bawah naungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang menyediakan jasa kontruksi harus mampu menganalisa dan melihat hal tersebut dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dirgantara, R., F.(2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Lancar Jaya Kota Kediri. *Jurnal SimkiEconomic*. ISSN (tidak dipublikasikan). Volume 1. No. 2. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Edison, E., Y.
- Anwar & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T., H. (2009). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFEE Yogyakarta. (2013). *Manajemen*. Cetakan Ketiga Belas. Yogyakarta: BPFEE Yogyakarta.
- Hanggraeni. D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M., S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Askara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafinda Persada.
- Mandey, M. A., & V.
- P. K. Lengkong. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-11. Volume 3. No.3, September. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, A., P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Situmorang, S.H., D.M.J. Dalimunthe., I. Muda., M. Lutfi., & Syahyunan. (2008). *Analisis Data Penelitian (menggunakan Program SPSS)*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmo & H.S. Lukita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Jaya Abadi Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan*. ISSN : 2406-8810. Volume 2. No. 1, Juni. STIE Balikpapan.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suyoto, D. (2014). *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan Kedua. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Unaradjan., D. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Jakarta: Universitas Atma Jaya.