

---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOSTAR SUKSES MANDIRI  
MEDAN**

Andre Fitriano, Bimbi Syahputra Lumbantobing, Agustina, Sehtembeate Munthe,  
Eko Prasasti Damanik  
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

**ABSTRAK**

*The research aimed to examine the influence of leadership style, communication, and work discipline on employee performance at PT. Indostar Sukses Mandiri Medan. The population and sample in this study are all permanent employees. They were required to fill out a questionnaire. The analysis used on this study was multiple linear regression. The results showed that partially leadership style had a positive and significant effect on the employee performance. Additionally, communication and work discipline had a positive and significant effect on the employee performance of PT Indostar Sukses Mandiri Medan. Simultaneously leadership style, communication and work discipline have a positive and significant effect on employee performance of PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.*

**Keywords: Leadership Style; Communication; Work Discipline; Employee Performance**

---

**PENDAHULUAN**

PT. Indostar Sukses Mandiri Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merek Honda dan bengkel. Pada PT. Indostar Sukses Mandiri Medan terjadi penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari tidak tercapainya target perusahaan. Salah satu yang diduga menjadi faktor penyebab penurunan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan menganut gaya otoriter dimana memicu rasa takut karyawan sehingga sulit mengeluarkan kreativitas dan inisiatif dalam melaksanakan tugasnya.

Komunikasi dalam perusahaan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan masih kurang baik, dan masih belum didukung peralatan dan perlengkapan yang lengkap dan canggih, sehingga belum dapat

memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, komunikasi yang terjadi juga sering memicu ketidakjelasan sehingga membuat pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diarahkan.

Disiplin kerja karyawan pada perusahaan ini PT. Indostar Sukses Mandiri Medan masih belum baik tercermin dari banyaknya karyawan yang sering terlambat datang ke kantor, seringnya keluar kantor tanpa izin atasan dan peningkatan ketidakhadiran karyawan. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja

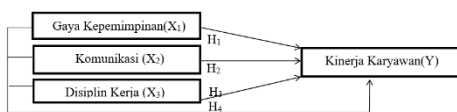
terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah penelitian, yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan?

### KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut ini kerangka konseptual penelitian. Ada 3 variabel independen yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub>: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan.

H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan.

H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan.

H<sub>4</sub>: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif explanatory.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap berjumlah 62 karyawan. Penelitian ini menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan, serta dengan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan.

Selain dengan membagikan kuesioner dan wawancara, peneliti menggunakan metode studi dokumentasi untuk mencari informasi tentang profil perusahaan, data karyawan, dan juga teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 2 sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan memberikan daftar pernyataan (kuesioner) kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan valid; dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tidak valid. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (2-tailed) sebesar 5% (0,05) dan  $df = n - 2$ , artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

1. Cronbach's alpha  $< 0.6$  berarti reliabilitas buruk.
2. Cronbach's alpha  $0,6-0,79$  berarti reliabilitas diterima.
3. Cronbach's alpha  $0,8$  berarti reliabilitas baik.

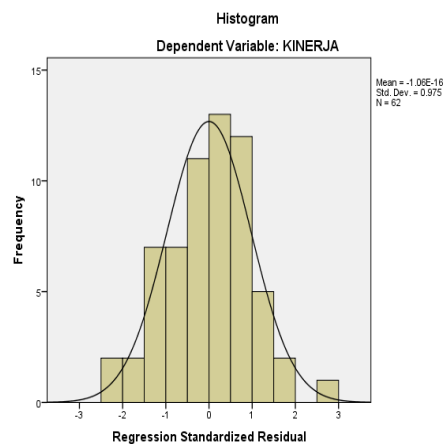
## HASIL

Berikut ini akan disajikan hasil dan pembahasan penelitian, yang diawali dengan hasil pengujian asumsi klasik, dan dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda.

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

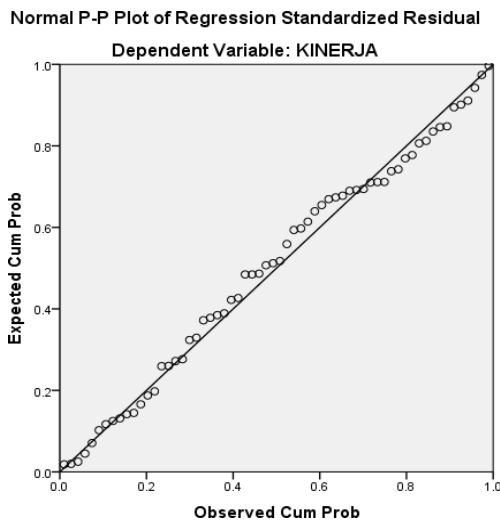
Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menguji normalitas data. Pertama dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



**Gambar 2. Grafik Histogram**

Grafik histogram pada Gambar 1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U terbalik), tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Cara kedua dengan menggunakan grafik Normalitas P-P Plot. Pada Gambar 3 terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 3. Normal P-P Plot**

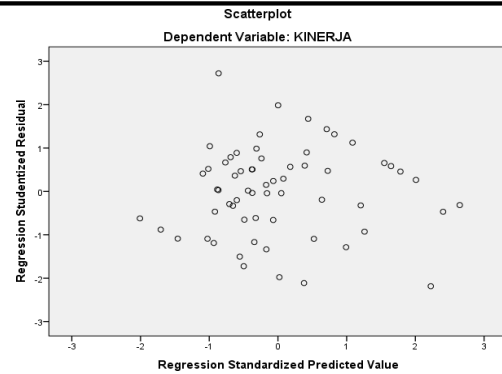
Uji normalitas secara statistik menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan  $0,957 > 0,05$ . Dengan demikian dari hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan sebesar  $0,672 > 0,1$ , komunikasi sebesar  $0,848 > 0,1$  dan disiplin kerja sebesar  $0,759 > 0,1$  sedangkan nilai VIF untuk ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan sebesar  $1,488 < 10$ , komunikasi sebesar  $1,179 < 10$ , dan disiplin kerja sebesar  $1,317 < 10$ . Dengan demikian pada uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik scatter plot.



**Gambar 4. Grafik Scatterplot**

Dari grafik menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Dengan menggunakan uji Glejser, menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan sebesar  $0,136 > 0,05$ , variabel bebas Komunikasi sebesar  $0,381 > 0,05$  dan variabel bebas Disiplin Kerja sebesar  $0,498 > 0,05$ . Dengan demikian dari hasil uji Glejser dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.753	2.733		1.007	.318
Gaya kepemimpinan	.200	.097	.249	2.062	.044
Komunikasi	.267	.084	.343	3.182	.002
Disiplin kerja	.359	.147	.278	2.439	.018

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2020

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,753 + 0,200X_1 + 0,267X_2 + 0,359X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda di atas adalah:

1. Konstanta sebesar 2,753, bahwa jika variabel bebas gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja tidak ada atau konstan, maka variabel terikat kinerja karyawan sebesar 2,753 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas gaya kepemimpinan sebesar 0,200 dan bernilai positif, hal ini berarti bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas gaya kepemimpinan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,200 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas komunikasi sebesar 0,267 dan bernilai positif, hal ini berarti bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas komunikasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,267 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,359 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,359 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

*Adjusted R Square* dinotasikan dengan  $R^2$  merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan  $R^2$  dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400. Hal ini berarti 40% variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 60% (100% - 40%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, lingkungan kerja, gaji dan sebagainya.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (14,579) > F_{tabel} (2,76)$ , dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen gaya

kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 62-4=58 adalah sebesar 2,002. Pengujian hipotesis secara parsial adalah:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 2,062 > 2,002 dan signifikan yang diperoleh 0,044 < 0,05, berarti bahwa ada pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.

2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 3,182 > 2,002 dan signifikan yang diperoleh 0,002 < 0,05, berarti bahwa ada pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.

3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 2,439 > 2,002 dan signifikan yang diperoleh 0,018 < 0,05, berarti bahwa ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 2,062 > 2,002 dan signifikan yang diperoleh 0,044 < 0,05, berarti bahwa ada pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.

Wibowo (2014) menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Merupakan pekerjaan manajemen untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang tidak hanya dari manajer tingkat bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi, maka akan berdampak pada kinerja buruk yang buruk.

#### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 3,182 > 2,002 dan signifikan yang diperoleh 0,002 < 0,05, berarti bahwa adanya pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan. Robbin dan Coulter (2013) menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang semakin baik akan mengurangi stres akibat ambiguitas pekerjaan. Dengan komunikasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 2,439 > 2,002 dan signifikan yang diperoleh 0,018 < 0,05, berarti bahwa adanya pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan. Menurut Hasibuan (2016), tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh



- positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.
  3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.
  4. Secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.

Dengan hasil penelitian di atas, kinerja karyawan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja. Peningkatan ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki ketiga variabel tersebut di dalam perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. ISBN 978-979-756-801-6. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S,P, Malayu. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A.7. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada media Group.

Thoha, Miftah. 2016. Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wahjono, Iman Sentot. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Wibowo. 2016. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta

Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative

Inquiry. *Jurnal Ilmiah  
METHONOMI*, 2(1).

Marpaung, I., & Winarto, W. (2018).  
Pengaruh Pengembangan Karir  
Terhadap Penilaian Prestasi  
Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln  
(Persero) Wilayah Sumatera  
Utara). *Jurnal Ilmiah  
METHONOMI*, 4(1), 79-86.

Winarto, M. (2018, January). The  
Effect of Transformational  
Leadership on Team  
Satisfaction: The Mediating  
Effect of Psychological Safety.  
In *1st Economics and Business  
International Conference 2017  
(EBIC 2017)*. Atlantis Press.