

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI STEEL PADA PT. TIRA AUSTENITE TBK CABANG PULOGADUNG

Rahma Fitiani¹⁾, Imelda sari²⁾, Angestika Wilandari³⁾

^{1,2,3)}Jurusan Manajemen dan Universitas Bina Sarana Informatika
^{1,2,3)} rfitriani762@gmail.com, imelda.isx@bsi.ac.id, angestika.ael@bsi.ac.id

ABSTRACT

PT. Tira Austenite Tbk is one of the leading Trade Industry in Indonesia. Required to have good employees in accordance with the desired qualifications in order to improve company performance and be ready to face increasingly rapid industrial competition. Company leaders must motivate employees to have high discipline in order to achieve company goals. This study aims to determine the effect of leadership style (X_1) on employee performance (Y), to determine the effect of work discipline (X_2) on employee performance (Y), as well as knowing the effect of leadership style and work discipline on employee performance. This study used a quantitative method with a questionnaire distribution technique to obtain primary data from employees of the Steel Division of PT. Tira Austenite Tbk Pulogadung Branch. The sample of this research is 50 employees using saturated sampling technique. The results of this study found that the Leadership Style variable (X_1) has a significant and positive effect on performance (Y) with a t_{count} value of 4.122 > t_{table} of 2.011 and a significant value of 0.00 < 0.05. Work Discipline Variable (X_2) has no significant and negative effect on Employee Performance (Y) with a t_{count} value of -0.889 < t_{table} of 2.011 and a significant value of 0.379 > 0.05. Leadership Style (X_1) and Performance Discipline (X_2) simultaneously influence Employee Performance (Y) in the steel division at PT.Tira Austenite Tbk Pulogadung branch.

ABSTRAK

PT. Tira Austenite Tbk adalah salah satu Industri Perdagangan terkemuka di Indonesia. Dituntut untuk memiliki karyawan yang baik sesuai dengan kualifikasi diinginkan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan siap menghadapi persaingan industri yang semakin pesat. Pemimpin perusahaan harus memotivasi karyawan untuk memiliki disiplin yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), serta mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penyebaran kuisioner untuk mendapatkan data primer kepada karyawan Divisi *Steel* PT. Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung. Sampel penelitian ini adalah 50 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menemukan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan dan Positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.122 > t_{tabel} sebesar 2.011 dan nilai signifikan sebesar 0.00 < 0.05. Variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Nilai t_{hitung} sebesar -0.889 < t_{tabel} sebesar 2.011 dan nilai signifikan sebesar 0.379 > 0.05. Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) divisi *steel* pada PT.Tira Austenite Tbk cabang Pulogadung.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan¹; Disiplin Kerja²; Kinerja Karyawan³

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah komponen penting pada sebuah organisasi ataupun perusahaan dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai inti guna meraih tujuan yang sudah ditentukan. Organisasi tanpa ada dukungan SDM yang berkualitas, maka terjadi penghambatan dalam meraih tujuan organisasi. Memahami pentingnya SDM, organisasi berusaha agar menciptakan SDM yang dipunya mampu menjadi pendukung berhasilnya meraih tujuan organisasi. Bagi organisasi keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Tujuan perusahaan bisa diraih bila suatu organisasi berupaya untuk menumbuhkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan serangkaian karakteristik yang dipakai pemimpin guna memengaruhi anggota tim sehingga tujuan

organisasi dapat dicapai. Selain itu gaya kepemimpinan di perusahaan merupakan faktor yang bisa melihat baik ataukah buruk kinerja karyawan. Dapat juga dianggap bahwasanya gaya kepemimpinan merupakan sebuah pola tindakan serta strategi yang disenangi serta kerap digunakan oleh seorang pemimpin atas kapabilitas anggota timnya. Kepemimpinan mencakup kemampuan, dorongan untuk mencapai prestasi, kecerdasan, keberanian, kepercayaan diri, dan inisiatif. Kesesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik karyawan serta tugas bisa mendukung karyawan termotivasi dalam bekerja dan karyawan akan bekerja sungguh-sungguh serta memusatkan perhatian atas pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan Disiplin merupakan tindakan untuk

menegakkan standar organisasi. Dapat juga dikatakan disiplin merupakan bentuk pegendalian karyawan supaya karyawan menaati peraturan yang sudah ditentukan perusahaan. Setiap Perusahaan memiliki harapan agar karyawan menaati aturan yang telah ditentukan. Suasana perusahaan menjadi lebih kondusif serta berefek positif bagi karyawan jika mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Rosalina and Wati 2020).

Industri di era globalisasi mengalami persaingan yang ketat, termasuk PT Tira Austenite Tbk yang menekuni bidang perdagangan, produksi produk teknis (*steel*), serta distribusi gas. Salah satu perusahaan perdagangan terkemuka di Indonesia adalah PT Tira Austenite Tbk. yang membutuhkan tenaga kerja dengan kualifikasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja perusahaan serta mempersiapkan diri menghadapi pasar yang semakin kompetitif. Membuat peforma karyawan yang efisien serta efektif adalah tugas yang sulit. Pemimpin perusahaan harus memotivasi karyawan untuk berdisiplin demi meraih tujuan perusahaan. Masalah ini harus menjadi perhatian utama karena apabila dibiarkan, hendaknya memengaruhi reputasi perusahaan serta menurunkan kinerja perusahaan, sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Merujuk latar belakang masalah yang sudah dijelaskan maka judul penelitian ini “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Steel* pada PT. Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung”.

Tujuan Penelitian ini, ialah untuk mengetahui pengaruh:

- 1) Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Divisi *steel* pada PT. Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung.
- 2) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi *steel* pada PT. Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung.
- 3) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi *steel* pada PT. Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan ialah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi 2016).

Norma perilaku yang memengaruhi sikap orang lain seperti yang ia dambakan adalah arti dari gaya kepemimpinan. Kepemimpinan akan berhasil bila menggunakan suatu pendekatan, yaitu dengan berfokus pada hal yang dijalankan pemimpin seperti gaya dalam memimpin organisasi atau perusahaan.

Ada empat gaya kepemimpinan yang berbeda: direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegasi, seperti yang diungkapkan Salusu dalam (Rahman H 2019).

Disiplin

Disiplin didefinisikan sebagai praktik manajemen yang menjunjung tinggi standar organisasi ataupun perusahaan. Cara lain untuk mengatakannya adalah bahwa setiap orang harus mempraktikkan disiplin karena hal ini amat penting. Dikarenakan disiplin berpengaruh pada bagaimana kegiatan sehari-hari dilakukan, pelaksanaan tugas yang efektif bergantung pada penerapan disiplin. Untuk menghindari perilaku yang dapat mengakibatkan penyimpangan, disiplin juga harus datang dari kesadaran setiap orang terhadap dirinya sendiri. Setiap perusahaan memiliki peraturan yang wajib dipatuhi, dan jika enggan dipatuhi, maka akan ada konsekuensinya. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan dari disiplin, yang ditetapkan oleh peraturan, ialah untuk memaksimalkan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Disiplin yang sangat baik tidak diragukan lagi mampu menghasilkan kinerja dan pencapaian yang optimal untuk pelestarian disiplin, sebaiknya setiap orang harus dapat berbagi pemahaman tentang keutamaan disiplin (Bustami 2015).

Terdapat dua tipe aktivitas kedisiplinan, yakni preventif serta korektif (Rosalina and Wati 2020).

- 1) Disiplin preventif adalah dorongan karyawan guna menaati sejumlah standar serta peraturan guna pencegahan pelanggaran.
- 2) Disiplin korektif adalah tindakan yang mengatasi pelanggaran aturan serta dimaksudkan guna pencegahan pelanggaran lebih lanjut. Korektif seringkali berbentuk hukuman dan dikenal sebagai tindakan disipliner berupa peringatan atau skorsing. Tujuan tindakan disipliner adalah positif, mendidik, dan korektif. Tujuan disiplin ialah guna memperbaiki perilaku masa depan, bukan guna memberi hukuman perilaku masa lalu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mampu diartikan yakni hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang digapai seorang karyawan ketika menjalankan tugas selaras dengan kewajiban yang diamanahi kepadanya, seperti yang diungkapkan oleh mangkunegara dalam (Ansory and Indrasari 2018). Jawaban dari tergapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung oleh kinerja di dalam organisasi. Sulit untuk mencapai kinerja dalam sebuah organisasi karena perlu upaya yang sistematis, adaptasi yang terus menerus, dan kerja sama antar aspek yang saling terkait.

Indikator kinerja karyawan dinilai berdasarkan kualitas kerja, kedisiplinan kerja, kerja sama, dan sikap kerja.

3. METODOLOGI

Teknik pengambilan sampel ini memakai teknik sampling jenuh, yang mempergunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu Seluruh Karyawan Divisi *Steel* pada PT. Tira Austenite Tbk Cabang pulogadung yang berjumlah 50 karyawan (Fitria and Ariva 2018). Penelitian ini memakai metodologi kuantitatif dengan tujuan untuk melakukan uji hipotesis dengan uji data statistik yang tepat melalui SPSS.

Teknik analisa data dalam penelitian ini diawali dengan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedasitas).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden menurut Jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden menurut Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentasi
Pria	28	56%
Wanita	22	44%
Jumlah	50	100

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Pada tabel 1 terlihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin Pria yaitu sebesar 28 individu (56%) dan Wanita berjumlah 22 individu (44%), disimpulkan bahwa laki-laki lebih besar jumlahnya dari pada perempuan.

Karakteristik responden menurut usia

Tabel 2. Karakteristik responden menurut usia

usia	Frekuensi	Persentase
18 - 25 Tahun	5	10%
26 - 35 Tahun	11	22%
36 - 45 Tahun	20	40%
46 - 55 Tahun	12	24%
Ditas 56 Tahun	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Pada tabel 2 terlihat pada usia 18 - 25 Tahun sebesar 5 individu (10%), usia 26 - 35 Tahun sebesar 11 individu (22%), usia 46 - 55 Tahun berjumlah 12 individu (24%), usia diatas 56 Tahun berjumlah 2 individu (4%), dan usia 36 - 45 Tahun lebih banyak dibandingkan usia yang lain berjumlah 20 individu (40%).

Karakteristik responden menurut pendidikan

Tabel 3. Karakteristik responden menurut pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
--------------------	-----------	------------

SMA/SMK/SLTA	9	18%
D3	10	20%
S1	31	62%
Jumlah	50	100%

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Dari tabel 3 terlihat pada pendidikan SMA/SMK/SLTA terdapat 9 individu (18%), pendidikan D3 terdapat 10 individu (20%), dan pendidikan S1 lebih banyak dibandingkan pendidikan yang lain berjumlah 31 individu (62%).

Karakteristik responden menurut Departemen

Tabel 4. Karakteristik responden menurut Departemen

Departemen	Frekuensi	Persentase
account receivable	5	10%
Busines & Operation	4	8%
HRD	6	12%
Jakarta branch	3	6%
Logistic & Supplay	10	20%
Marketing & Product	7	14%
Pantry	5	10%
Purchasing	5	10%
Sales & Operation	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Dari tabel 4 terlihat pada Departemen *account receivable* berjumlah 5 individu (10%), Departemen *Busines & Operation* berjumlah 4 individu(8%), Departemen HRD sebesar 6 individu (12%), Departemen *Jakarta branch* berjumlah 3 individu (6%), departemen *Marketing & Product* sebesar 7 individu (14%), departemen *Pantry* berjumlah 5 individu (10%), departemen *Purchasing* berjumlah 5 individu (10%), Departemen *Sales & Operation* berjumlah 5 (10%), dan departemen *Logistic & Supplay* lebih banyak dibandingkan *Departemen* yang lain berjumlah 10 individu (20%).

Hasil Uji Instumen

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	pearson correlati on (r hitung)	r tabel	Keteran gan
Gaya Kepemi mpinan (X1)	X1.1	0,741	0,367	Valid
	X1.2	0,615	0,367	Valid
	X1.3	0,552	0,367	Valid
	X1.4	0,681	0,367	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,704	0,367	Valid
	X2.2	0,683	0,367	Valid
	X2.3	0,832	0,367	Valid
	X2.4	0,832	0,367	Valid

Kinerja Karyawan (y)	Y1	0,847	0,367	Valid
	Y2	0,880	0,367	Valid
	Y3	0,872	0,367	Valid
	Y4	0,762	0,367	Valid

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 5 nilai uji Validitas dikatakan valid sebab r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,648	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,760	Reliabel
Kinerja Karyawan (y)	0,862	Reliabel

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji Reliabilitas dikatakan Reliabel dikarenakan *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

Hasil uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52730920
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.075
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Tabel 7 menyatakan bahwasanya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* ialah 0,179 mengindikasikan bahwasanya *Asymp. Sig (2-tailed)* $>$ 0,05, residual dalam pegujian tersebut ditemukan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
---------------------------	--	--	--	--

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.968	1.033
	Disiplin Kerja	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Tabel 8 tersebut menunjukkan akan angka *Tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,968 dan angka (*VIF*) sebesar 1,033. Nilai (*VIF*) variabel disiplin kerja (X_2) sejumlah 1,033, serta nilai *Tolerance* sebesar 0,968. Mengingat variabel ini mempunyai angka *Tolerance* $>$ 0.1 dan *VIF* $<$ 10, sehingga bisa dikatakan bahwa multikolinieritas tidak menjadi masalah.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.053	1.587		1.924	.060
	Gaya kepemimpinan	.006	.064	.013	.088	.930
	Disiplin Kerja	-.106	.079	-.195	-1.343	.186

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Terlihat dari Tabel 9 hasil uji Heteroskedastisitas tersebut angka signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) setiapnya berjumlah 0,930 dan 0,186 di atas 0,05. Dapat dikatakan bahwa tidak ada kesulitan dengan heteroskedastisitas dalam hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.379	2	20.690	8.507	.001 ^b
	Residual	114.301	47	2.432		
	Total	155.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Menurut hasil uji F pada tabel 10 menunjukkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima dikarenakan angka $f_{hitung} > f_{tabel}$, atau $8,507 > 3,20$ dengan angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dari itu kesimpulan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh simultan.

Uji T

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.836	2.862		4.135	.000
	Gaya Kepemimpinan	.477	.116	.524	4.122	.000
	Disiplin Kerja	-.126	.142	-.113	-.889	.379

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian Uji T maka:

- 1) Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Nilai t_{hitung} Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 4,122 $> t_{tabel}$ sebesar 2,011 dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. maka hasil perhitungan menyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan
 Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja (X_2) sebesar -0,889 $< t_{tabel}$ sebesar 2,011 dan nilai signifikan sebesar $0,379 > 0,05$. maka hasil perhitungan menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

uji Analisis Koefisien Determinasi (r_2)

Tabel 12. Hasil uji Analisis Koefisien Determinasi (r_2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.235	1.559
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 12 diperoleh nilai *R Square* sejumlah 0,266 (26,6%).

sisanya 0,734 (73,4%) diperhitungkan dengan variabel tambahan yang tidak dimuat dalam pengujian.

uji analisis regresi linear berganda

Tabel 13. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	11.836	2.862
	Gaya Kepemimpinan	.477	.116
	Disiplin Kerja	-.126	.142

Sumber: Penulis, Tahun 2023

Dari tabel 13 hasil uji analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,836 + 0,477 + -0,126 + e$$

Keterangan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,836 menyatakan ketika variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan akan bernilai sejumlah 11,836.
- 2) Nilai koefisiensi regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,477, maka gaya kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,477.
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar -0,126, maka disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,126.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. gaya kepemimpinan di perusahaan merupakan faktor yang bisa melihat baik atau buruk kinerja karyawan. Dapat juga dianggap bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah pola tindakan serta strategi yang kerap digunakan oleh pemimpin atas kapabilitas anggota timnya.

Disiplin kerja juga merupakan faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan. Disiplin merupakan tindakan untuk menegakkan standar organisasi. Dapat juga dikatakan disiplin merupakan bentuk pengendalian karyawan supaya karyawan menaati peraturan yang sudah ditentukan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja agar progres personel dapat meningkat dan mencapai tujuan perusahaan agar berkembang.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan divisi *Steel* di PT. Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung telah menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Merujuk hasil uji T, variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) divisi *steel* pada PT. Tira Austenite Tbk cabang Pulogadung sebesar $4,122 > t_{tabel}$ sejumlah 2,011 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.
- 2) Merujuk hasil uji T variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) divisi *steel* pada PT. Tira Austenite Tbk cabang Pulogadung dapat dilihat bahwa Nilai t_{hitung} sebesar $-0,889 < t_{tabel}$ sebesar 2,011 dan nilai signifikan sebesar $0,379 > 0,05$.
- 3) Berdasarkan hasil Uji F, gaya kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kinerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) divisi *steel* pada PT. Tira Austenite Tbk cabang Pulogadung. Perhitungan yang diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $8,507 > 3,20$ dengan angka signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 mengalami penolakan H_a mengalami penerimaan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini ialah Bagi Divisi *steel* PT. Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan berfokus pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, karena hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Bagi Penelitian berikutnya sebaiknya menambahkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti reward dan pelatihan. karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan, Bagi Penelitian berikutnya diharap menambahkan populasi dan sampel tidak hanya dilakukan di divisi *steel* pada PT. Tira Austenite Tbk Cabang pulogadung tetapi pada divisi dan cabang yang lain, Bagi Penelitian berikutnya penulis diharapkan menggunakan instrument pengumpulan data yang lebih banyak sehingga data lebih valid seperti wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. Al Fadjar, and Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bustami. 2015. *Analisis Pengaruh Kemampuan Manajerial, Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. ed. Rudy Fachruddin. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitria, Sisca Eka, and Vega Fauzana Ariva. 2018. "Teknik Sampling Jenuh." *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(3): 197–208. <https://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/1732>.
- Rahman H, Abdul. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Terhadap Pembelajaran Organisasional Dan Kinerja Dosen*. ed. Abdul Rahman H. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial.
- Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaela Wati. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10(1): 18–32. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>.

