

Pengaruh Jam Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru

Messy Sepri Y^{1*}, Hichmaed Tachta Hinggo², Sulistyandari³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail : mesysepriyulianti23@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Central Alam Resources Lestari. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian, sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru; gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru

Kata Kunci : *Jam kerja, Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatannya, karena sumber daya manusia berperan dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. (Ansory & Indrasari, 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016).

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan

untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi, motivasi, dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan derajat kemampuan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen 2018). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Fenomena yang didapat dari hasil wawancara beberapa karyawan terkait jam kerja yang terjadi di PT. Central Alam Resource Lestari Pekanbaru yaitu : 1) jam kerja yang berlebihan, karyawan kelelahan karena melebihi jam kerja dari biasanya. 2) kelelahan bekerja bisa menjadi hal yang menimbulkan tekanan sehingga kurang fokus dan kurang optimal dalam bekerja. Busro (2018) menjelaskan bahwa jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dewi & Arwiyah (2020) yang menyatakan bahwa jam kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fanda & Slamet (2019) menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Neksen et al., (2021) menemukan bahwa jam kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang didapat dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan terkait dengan gaya kepemimpinan di PT. Central Alam Resource Lestari Pekanbaru ini adalah sebagai berikut : 1) pemimpin memiliki kepribadian yang suka berorientasi kepada hasil, namun tanpa memperdulikan proses yang dilalui oleh para karyawannya. 2) pemimpin kurang menunjukkan perhatian kepada bawahannya karena ia menjalankan perannya secara pasif dan cenderung menyerahkan semua wewenang kepada anggota kelompok sehingga kinerjanya dapat menurun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu maju mundurnya suatu perusahaan. Kepemimpinan yang berkurang baik dapat menyebabkan karyawan tidak produktif dalam bekerja. Pemimpin dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahan, sehingga mampu menunjukan kepada bawahan untuk bergerak, bergiat, dan berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Baihaqi, 2017). Menggerakkan seluruh karyawan saja tidak cukup, sehingga diperlukan adanya suatu dorongan agar para karyawan mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Dasar inilah yang berdampak terhadap kinerja karyawan akan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Setiawan (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Putri & Setyaningrum (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Dewi (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang didapat dari hasil wawancara kepada pimpinan terkait disiplin kerja karyawan yang terjadi pada PT. Central Alam Resource Lestari Pekanbaru saat ini yaitu : 1) kehadiran, yang mana masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir dalam bekerja atau izin bekerja tanpa keterangan sama sekali. 2) ketaatan pada standar kerja, disini masih banyak karyawan yang melakukan kelalaian dalam bekerja seperti mengobrol pada saat jam kerja dan terlambat melakukan absensi. 3) ketaatan pada peraturan kerja. Disini ada beberapa karyawan yang masih melanggar peraturan kerja yang sudah dibuat oleh perusahaan salah satu contohnya adalah karyawan yang datang terlambat yang tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan, tidur ketika bertugas, tidak menaati peraturan ceroboh dan lalai dalam bekerja.

Hal dengan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmiyatun (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saluy & Treshia (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Filliantoni et al., (2019) disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Tabel 1. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
1.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Jangka waktu (<i>output</i>) 4. Kerja sama (Dharma, 2019)
2.	Jam kerja (X_1)	Jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menampung suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. (Kosasih, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jam kerja masuk 2. Jam istirahat 3. Jam pulang kerja 4. Jam lembur (Tulhusnah, 2018)
3.	Gaya Kepemimpinan (X_2)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. (Nawawi, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan 2. Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi 5. Memiliki pengaruh yang kuat 6. Memiliki pola hubungan yang baik 7. Memiliki sifat-sifat tertentu 8. Memiliki kedudukan atau

4. Disiplin Kerja (X ₃)	Menurut Rofi (2017) disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau harapan-harapan.	jabatan 9. Mampu berinteraksi 10. Mampu memberdayakan (Handoko, 2017) 1. Kehadiran di tempat kerja 2. Ketaatan pada aturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis (Hasibuan, 2017)
-------------------------------------	--	---

Jenis penelitian ini adalah menggunakan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti terkait dengan jam kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru yang beralamat di Jalan. Soekarno - Hatta No.488, kelurahan Perhentian, kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Adapun penelitian ini dilaksanakan terhitung dari penyusunan proposal dimulai dari Februari 2023 - Juli 2023. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda aplikasi SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep data tingkat validitas pada setiap pertanyaan. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, yaitu :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dapat digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alphanya* memiliki nilai lebih besar 0,6 yang berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran *relative* koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 2

Hasil uji Reabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	Rolle Of Thumb	Keterangan
X1	0.715	0,6	Reliabel
X2	0.782	0,6	Reliabel
X3	0.876	0,6	Reliabel
Y	0.807	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel jam kerja sebesar 0.715, gaya kepemimpinan sebesar 0.782, disiplin kerja sebesar 0.876, dan kinerja 0,807 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ maka dikatakan residual berdistribusi dengan normal. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual berdistribusi tidak normal. Hasil dari pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00910531
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.054
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olahan data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak (Ghozali, 2018). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF) dan *tolerance value* (nilai toleransi). Multikolinieritas terjadi jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Adapun

hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Jam kerja	0.550	1.818
Gaya kepemimpinan	0.549	1.822
Disiplin kerja	0.475	2.104

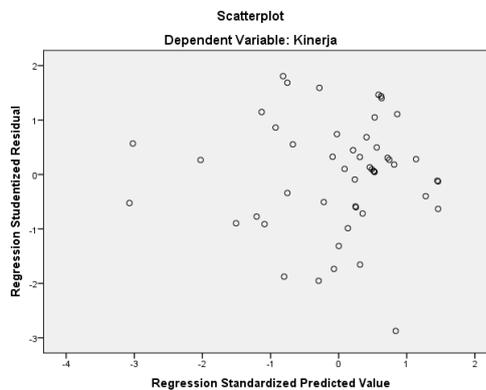
Sumber: Olahan data spss 2023

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Hasil penelitian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah :

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.203	3.761		2.447	.018
Jam Kerja	.379	.110	.428	3.448	.001
Gaya Kepemimpinan	.114	.109	.130	1.051	.299
Disiplin Kerja	.294	.118	.332	2.491	.016

Sumber: Olahan data SPSS 2023

Dari tabel 5 uji t diatas, diperoleh t hitung untuk jam kerja, sebesar 3.448 > t tabel gaya kepemimpinan sebesar 1.051 < t tabel dan disiplin kerja sebesar 2.491 > t tabel. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan : $t = \text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel} - 1$
 $t = 50 - 3 = 47 - 1 = 46$ Maka diperoleh t tabel 2.012

1. Pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien jam kerja adalah 3,448 > t tabel 2,012. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara jam kerja terhadap kinerja karyawan (H_1 diterima H_0 ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara jam kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien gaya kepemimpinan adalah 1,051 < t tabel 2,012. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jadi secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien jam kerja adalah 2,491 > t tabel 2,012. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H_1 diterima H_0 ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.203	3.761	
Jam Kerja	.379	.110	.428
Gaya Kepemimpinan	.114	.109	.130
Disiplin Kerja	.294	.118	.332

Sumber: Olahan data SPSS 2023

$$Y = 9,203 + 0,379 X_1 + 0,114 X_2 + 0,294 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja karyawan
- a = konstanta (nilai tetap)
- X₁ = Jam kerja
- X₂ = Gaya kepemimpinan
- X₃ = Disiplin kerja
- b₁b₂b₃ = koefisien regresi parsial
- e = error

Angka-angka dalam persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 9,203. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 9,203. Maka jam kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 9,203.
2. Jam kerja (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Koefisien regresi jam kerja (X₁) adalah 0.379 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel jam kerja sebesar satu satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.379 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Gaya kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X₂) adalah 0,114 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel jam kerja sebesar satu satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,114 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
4. Disiplin kerja (X₃) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Koefisien regresi disiplin kerja (X₃) adalah sebesar 0.294 yang artinya bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) sebesar 0.294 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel jam kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) atau untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil spss yang menggambarkan tentang nilai (R²) pada penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.585	2.074

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 diatas maka dapat disimpulkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai (R^2) sebesar 0.585 yang artinya adalah sebesar 58.5%. Berarti jam kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru sebesar 58.5% sementara sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh jam kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru

Hubungan antar variabel jam kerja dengan kinerja karyawan sangat erat, dimana indikator jam kerja menunjukkan antara lain jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja dan jam lembur. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu sangat dibutuhkan jam kerja yang sesuai untuk mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Tulhusnah, 2018). Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah jam masuk kerja, jam istirahat dan jam lembur.

Jam masuk kerja merupakan periode waktu dimana seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu. Jam istirahat adalah waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. dengan pemberian waktu istirahat yang cukup, karyawan akan mampu bekerja dengan lebih baik hingga akhir jam kerja. Sedangkan Jam lembur merupakan jam kerja yang melebihi 7 jam dalam satu hari, dan 40 jam dalam satu minggu untuk perusahaan yang beroperasi 6 hari kerja, atau melebihi 8 jam dalam satu hari, dan 40 jam dalam satu minggu untuk perusahaan yang beroperasi 5 hari kerja (Tulhusnah, 2018)

Berdasarkan hasil uji t, variabel jam kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $3.448 > 2,012$ t tabel. Maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif yang berarti jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa jam kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menandakan bahwa jam kerja yang diterima oleh karyawan yang bekerja sesuai jam yang telah ditentukan dengan pihak perusahaan dan dapat dilaksanakan siang hari jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Fanda & Slamet (2019) menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru

Hubungan antar variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sangat erat, dimana indikator gaya kepemimpinan menunjukkan antara lain kecerdasan, kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan manusiawi, memiliki pengaruh yang kuat, memiliki pola hubungan yang baik, memiliki sifat-sifat tertentu, memiliki kedudukan atau jabatan, mampu berinteraksi, dan mampu memberdayakan (Handoko, 2017). Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah memotivasi diri dan dorongan berprestasi, mampu berinteraksi, dan mampu memberdayakan.

Memotivasi diri dan dorongan berprestasi merupakan pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik. Mampu berinteraksi adalah seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya. Dalam situasi dan kondisi apapun baik itu buruk ataupun menyenangkan. Mampu memberdayakan seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya (Handoko, 2017)

Berdasarkan hasil uji t, variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar $1.051 < 2,012$ t tabel. Artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan alasan ditolaknya adalah karena setiap instansi atau perusahaan memiliki *system operating procedure (SOP)* yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan sistem kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Andayani (2018) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru

Hubungan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat erat, dimana indikator disiplin kerja menunjukkan antara lain kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan kerja dan bekerja etis. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu sangat dibutuhkan jam kerja yang sesuai untuk mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Hasibuan, 2017). Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan bekerja etis.

Kehadiran ditempat kerja merupakan Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengatur disiplin dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan kerja

adalah Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Bekerja etis adalah beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan (Hasibuan, 2017)

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $2.491 > 2,012$ t tabel. Maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan menurut Hasibuan (2017) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan

terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer berusaha agar bawahnya selalu mempunyai disiplin yang baik.

Hal dengan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmiyatun (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saluy & Treshia (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Jam kerja (X_1) berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Gaya kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y).
3. Disiplin kerja (X_3) berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory dan Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Griya Kebonagung 2: Indomedia Pustaka.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Baihaqi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta), Vol. 33-35. No.2.
- Dewi, N. M. W. C., & Arwiyah, M. Y. (2020). Pengaruh Jam Kerja yang Panjang dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 508–515.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Handoko. 2017. Manajemen. Cetakan Kedelapan Belas. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. 2017. Indikator-indikator Disiplin Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kusmiyatun, S. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. 6(01), 741–753.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Group Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*,
- Parashakti, R. D., Ekonomi, F., Buana, U. M., & Barat, J. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. 10(1).
- Sinambela, L. P. (2016). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi. Graha Ilmu.

- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*
- Tulhusnah. 2019. "Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2(2): 299–312.