

**PENGARUH PROFESIONALISME, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HITACHI  
ASTEMO**

**Dendi Wahyudi<sup>1</sup>, Heru Mulyanto<sup>2</sup>**

Universitas Pelita Bangsa

Email: [dendiwahyudi13899@gmail.com](mailto:dendiwahyudi13899@gmail.com)<sup>1</sup>, [herumulyantopuspito@gmail.com](mailto:herumulyantopuspito@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Pada era globalisasi sumber daya mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai, sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan dan tujuan suatu perusahaan. Kinerja dapat meningkat apabila didukung oleh hubungan baik antar sesama karyawan, ataupun antara atasan ke bawahan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh profesionalisme, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hitachi Astemo. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

*Abstrak* – In the era of globalization, resources are able to work effectively and efficiently so that the goals of a company can be achieved. Human resources are also a driving factor and determining the course of an organization in achieving the success and goals of a company. Performance can increase if it is supported by good relations among fellow employees, or between superiors and subordinates. The purpose of this study was to determine the effect of professionalism, leadership style, and work discipline on the performance of employees at PT Hitachi Astemo. Data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, and coefficient of determination test. The results of the study show that professionalism has not significant effect on employee performance, while leadership style and work discipline show that it has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Professionalism, Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan di era globalisasi. Dalam setiap organisasi selalu ada keinginan agar sumber daya dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen inti dari sebuah organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi untuk kemaslahatan umat manusia dengan mengemban misi untuk dikelola dan diperintah oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong yang menentukan proses bagaimana suatu organisasi akan mencapai keberhasilan dan tujuan organisasinya. Maju dan sukses tidaknya suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada besarnya laba yang diperoleh perusahaan tersebut, tetapi juga pada beberapa faktor lain, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut. Sumber daya itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. (Caissar et al., 2022).

Kinerja meningkat ketika hubungan baik antara karyawan atau antara atasan dan bawahan didukung. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan disiplin kerja. Pemimpin teladan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan meneladani karakter pemimpin. Hal ini dibuktikan dari penelitian sebelumnya dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil pembahasan uji hipotesis penelitian tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang melatar belakangi penelitian pada PT. Hitachi berdasarkan hasil observasi lapangan dan informasi yang didapat pada PT. Hitachi menunjukkan bahwa kedisiplinan masih mengalami permasalahan, hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan yang diberikan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dan tujuan dalam penelitian untuk membuktikan bahwa apakah terdapat pengaruh profesionalisme, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, tujuan/sasaran atau standar yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang diupayakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan norma dan etika (Rivai, 2020).

Menurut (Mirnawati, 2019) Profesionalisme adalah penguasaan dan keprofesionalan seorang individu dalam melaksanakan tugas yang diselesaikan dalam waktu singkat, dengan kualitas kerja yang tinggi, kecerdasan dan prosedur yang mudah dipahami klien.

Kepemimpinan merupakan seseorang yang dapat menentukan sebuah strategi, membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi bawahannya atau karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020).

Disiplin merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan jika karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan maka akan sulit mencapai tujuannya. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada (Hasibuan, 2016).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2016) Metode Kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Data dalam penelitian kuantitatif memang mempunyai hasil pengukuran variabel yang dioperasikan dengan menggunakan instrumen. Dalam menganalisa data, sebuah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif diperiksa diakhir pengumpulan data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Nilai konstanta positif sebesar 7,504 yang berarti bahwa tidak ada variabel bebas yang ada pada penelitian profesionalisme, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Nilai koefisien pada profesionalisme sebesar -0,126 menunjukkan bahwa nilai tersebut negatif (berlawanan arah) antara profesionalisme terhadap kinerja karyawan yang artinya bila profesionalisme karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Nilai koefisien pada gaya kepemimpinan sebesar 0,539 menunjukkan bahwa nilai tersebut positif maka apabila gaya kepemimpinan semakin baik kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien pada disiplin kerja sebesar 0,643 menunjukkan bahwa nilai tersebut positif maka apabila disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Dilihat dari hasil tabel uji t di atas diperoleh nilai sig sebesar  $0,684 > 0,05$  sedangkan diperoleh nilai t hitung sebesar  $-0,410 < 2,012$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel profesionalisme (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dilihat dari hasil tabel uji t di atas diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,457 > 2,012$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dilihat dari hasil tabel uji t di atas diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,387 > 2,012$  maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Besarnya angka koefisien determinasi sebesar 66,6% artinya bahwa profesionalisme, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,6% sedangkan 33,4% diluar variabel lain diluar model ini.

### **Pembahasan**

Hasil tabel uji t diperoleh nilai sig sebesar  $0,684 > 0,05$  sedangkan diperoleh nilai t hitung sebesar  $-0,410 < 2,012$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Muliaty yang berjudul "Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda" dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.11, No.2, 2021. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Kencana.

Hasil tabel uji t diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,457 > 2,012$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Kurnia Tri Jayanti dan Lela

Nurlaela Wati yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan” dalam *Jurnal EKOBIS : Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen* Vol.9 No.1 (2019). Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan Gaya Kepemimpinan yang tepat maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Hasil tabel uji t diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,387 > 2,012$  maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh E. Putri Fibruani, M. Syuzairi, dan Iranita dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja, dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada TV Kepri” dalam *SOJ : Student Online Jurnal* Vol.2 No.2, tahun 2021. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor TV Kepri.

## **KESIMPULAN**

Hasil uji Hipotesis Pertama yaitu Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja karyawan. Bahwa jika profesionalisme meningkat maka kinerjanya akan mengalami penurunan atau sebaliknya.

Hasil uji Hipotesis Kedua yaitu Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Hasil uji Hipotesis Ketiga yaitu Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Bahwa jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

, . 2(1), 129–147.

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.

Atika, K., & Mafra, N. U. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PIN ( Persero ) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim PENDAHULUAN Tujuan PT . PLN ( Persero ) yang A . pelayanan listrik untuk menyediakan serta mel. 355–366.

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

Capital, C., Cabang, F., Futures, C., Malang, C., Branch, F. M., & Branch, F. M. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES CABANG MALANG. 10–11.

Djunaedi, R. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. 3.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON PENDAHULUAN Salah satu peran yayasan sosial adalah memberikan layanan kepada masyarakat dimana yayasan tersebut berkhidmad . *Din*. 9(3), 461–479.

- Issn, P., Pada, K., Era, P. T., & Abadi, M. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , Vol . 11 No . 1 Juli 2022 E - ISSN. 11(1).
- Jayanti, K. T., Wati, L. N., Kepemimpinan, G., & Karyawan, L. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. 9, 71–88.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). Pengaruh profesionalisme dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. 5(2), 177–188.
- Kepemimpinan, P. G., Kerja, E., Karakteristik, D. A. N., & Terhadap, I. (2020). KINERJA KARYAWAN THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , COMMUNICATION , TRAINING , WORK ETHOS , AND
- Kepemimpinan, P., Dan, P., Kerja, D., Kinerja, T., Pt, K., Setyawan, Y., Rahayu, S., & Harjanti, W. (n.d.).
- Kepulauan, U. R., Kepulauan, U. R., Karyawan, K., & Kerja, K. (2020). Kata Kunci: 9(3), 505–515.
- Kerja, K., Saragih, R. S., Mangiring, H., & Simarmata, P. (2018). *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*. 19(2), 124–133.
- Kerja, P. E., & Profesionalisme, K. D. A. N. (2016). *JURNAL M-PROGRESS JURNAL M-PROGRESS*.
- Kusumaningrum, R. A., Iranita, & M.Syuzairi. (2021). Online) ISSN. *Soj Umrah*, 2(2), 1348–1357. <http://www.bioline.org.br/>
- Manajemen, J. R., Ekonomi, F., & Unisma, B. (n.d.). *Prodi manajemen*. 39–46.
- Manajemen, P. S., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Transaksional, K. (2020). No Title. 3(1), 41–59.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja
- Nasional, S., Bisnis, A., No, V., Karyawan, K., Firmanda, R. C., & Dwihandoko, T. H. (2022). Pengaruh Kepribadian , Profesionalisme , dan Pengalaman terhadap. 1(1), 338–346.
- Pegawai PENDAHULUAN Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut . Tidak hanya pada sektor swasta
- Pongoh, M., Tewal, B., & Sendow M, G. (2021). Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi Di Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. *Jurnal EMBA*, 9(4)(4), 284–293.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Profesionalisme, P., & Organisasi, K. (2019). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bahari inn hotelkota tegal.
- RI, M. K. (2019). No TitleEAENH. *Αγαη*, 8(5), 55.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 213–223.
- setiap pekerjaan wajib dilakukan oleh tenaga profesional . Sedangkan untuk. 1.
- Studi, P., & Informasi, S. (2022). KINERJA KARYAWAN PADA PT . PERWIRA ADIKA TRIA. 9(1), 102–117.
- Terhadap, P., Karyawan, K., Bank, P., Rakyat, P., Bprs, S., & Sumekar, B. (n.d.). ABSTRAK Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Masyarakat Syariah ( BPRS ) Bhakti Sumekar Sumenep . dengan total sampel 60 orang . Tujuan dari penelitian ini adalah : 1 ). Untuk mengetahui gambaran pengalaman kerja, tingkat pendidikan , profesionali. 2(3).