

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG KOTA TANGERANG SELATAN

Nur Fadhilah¹, Sri Sukapti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ nurfadhilah484@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02318@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Cipta Karya and Spatial Planning Office of South Tangerang City. The population in this study were employees of the Cipta Karya and Spatial Planning Office totaling 68 people with a sample size of 68 people. The method used in this research is quantitative descriptive method with associative approach. The technique used is sampling technique with probability sampling method, the sampling method uses slovin theory. The analysis used is regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are Leadership Style (X_1) and Work Discipline (X_2) have a significant and positive effect on Employee Performance (Y) with the results of the regression equation $Y = 3,690 + 0.166X_1 + 0.781X_2$. The correlation coefficient shows a strong relationship with a correlation value of 0.803. The coefficient of determination simultaneously affects 0.634 with a percentage value of 63.4%. Simultaneous hypothesis testing of Leadership Style (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y) obtained the results of F count $>$ F table or $34.297 >$ 3.1 , then H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between Leadership Style (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y).

Keyword: Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang yang berjumlah 68 orang dengan jumlah sampel sebanyak 68 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun teknik yang digunakan yaitu teknik sampling dengan metode probability sampling, metode pengambilan sampel menggunakan teori slovin. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Adapun hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil persamaan regresi $Y = 3.690 + 0,166X_1 + 0,781X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,803. Koefisien determinasi berpengaruh secara simultan sebesar 0,634 dengan nilai persentase sebesar 63,4%. Uji hipotesis secara simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil F hitung $>$ F tabel atau $34,297 >$ $3,1$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan tokoh sentral dalam organisasi perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang

efektif, pembuatan rencana, dan aplikasi penggunaan cara (Mushdarsyah Sinungan, 2009:17). Terdapat faktor negatif yang menurunkan kinerja adalah, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja, yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang, 2008).

Asumsi umum mengatakan bahwa tujuan organisasi tidak tercapai tanpa kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, semangat serta moral yang kreatif dan mampu mempengaruhi anggotanya untuk mengubah sikap sehingga mereka konfrontasi dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku menjadi searah dengan kemauan pemimpin oleh pengaruh interpersonal pemimpin terhadap bawahannya, khususnya usaha mencapai tujuan bersama, dan pada proses pemecahan masalah, penekanan, intimidasi dan ancaman tertentu karena semakin baik dimensi

gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001). Adapun menurut Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin dalam keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa pertanggung jawaban hasil pekerjaan itu. Untuk disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana diharapkan masyarakat atau perusahaan.

Sistem kedisiplinan mempunyai arti yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, masalah ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. Menerapkan sistem disiplin kerja merupakan masalah kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan yang juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Pembentukan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan pada tahun 2009 berdasarkan undang-undang Nomor 51 Tahun 2008 tentang pembentukan Kota Tangerang

Selatan di Provinsi Banten. Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 53 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan.

Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan memiliki kantor yang bertepatan di Lengkong Gudang Wetan, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan dan memiliki 68 karyawan.

Dengan jumlah penduduk yang besar, yang memiliki beragam suku bangsa, budaya, adat istiadat, latar belakang, pendidikan, menimbulkan potensi terjadinya gesekan antar kelompok masyarakat di wilayah Kota Tangerang Selatan, jumlah penduduk yang semakin bertambah, menimbulkan potensi besar pada urusan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.

Oleh karena itu, ke depan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan harus mampu mengidentifikasi isu-isu strategis di Kota Tangerang Selatan dalam bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Begitu pentingnya kenyamanan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang dalam hubungannya dengan kesejahteraan masyarakat, mengharuskan pemerintah untuk membangun sarana dan prasarana infrastruktur tanpa terkecuali Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

Berikut ini hasil pra-riset terhadap 30 orang mengenai penilaian kepemimpinan yang di tunjukkan pada table ini

Tabel 1. 1
Data Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan

No	Indikator Gaya Kepemimpinan	Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Jika muncul permasalahan di organisasi pimpinan dapat mencari jalan keluar dengan risiko yang rendah dan tidak merugikan karyawan	10	20	30
2	Kemampuan Memotivasi	Pimpinan Mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan	18	12	30
3	Kemampuan Komunikasi	Pimpinan dapat memberikan kejelasan dan pemahaman yang baik	13	17	30
4	Kemampuan Mengendalikan bawahan	Pimpinan memberikan arahan untuk tugas yang diberikan dengan jelas	15	15	30
5	Tanggung Jawab	Pimpinan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman	14	16	30
6	Kemampuan Mengendalikan emosional	Pimpinan mengoreksi kesalahan karyawan tidak mengucapkan kata kata kasar	12	18	30

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dapat dilihat dari table pernyataan diperoleh dari 30 karyawan. Seperti jika muncul permasalahan di organisasi pimpinan dapat mencari jalan keluar yang risiko rendah dan tidak merugikan karyawan Ya (10) Tidak (20). Pimpinan mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan Ya (18) Tidak (12). Pimpinan dapat memberikan kejelasan dan pemahaman yang baik Ya (13) Tidak (17). Pimpinan memberikan arahan untuk tugas yang diberikan dengan jelas Ya (15) Tidak (15). Pimpinan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman Ya (14) Tidak (16). Pimpinan mengoreksi kesalahan karyawan dengan tidak mengucapkan kata-kata kasar Ya (12) Tidak (18). Dengan penilaian yang diberikan mengenai kondisi gaya kepemimpinan di atas akan mengakibatkan kurangnya hasil kinerja karyawan bagi instansi. Namun tingkat disiplin karyawan pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan ini masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian dari atasan dan kurangnya sanksi hukuman, hal ini disebabkan kurang sadarnya para karyawan dalam menaati peraturan yang ada dan tingkat ketaatan karyawan pada peraturan kerja yang masih rendah sehingga banyak yang menganggap remeh absensi, adapun tingkat absensi karyawan pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan pada Tahun 2021-2023 dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1. 2
 Kehadiran kerja pada absensi karyawan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

Bulan	2021				2022				2023				Jumlah Persentase			
	I	S	A	Persentase	I	S	A	Persentase	I	S	A	Persentase				
Januari	68	3	0	5	12%	68	3	0	2	9%	68	3	5	3	18%	39%
Februari	68	0	0	4	6%	68	3	3	5	19%	68	1	2	2	8%	34%
Maret	68	6	1	0	10%	68	0	6	3	16%	68	4	6	0	17%	43%
April	68	2	2	1	7%	68	0	3	5	14%	68	4	5	0	15%	36%
Mei	68	0	4	1	7%	68	8	2	2	21%	68	13	4	4	35%	63%
Juni	68	4	0	2	9%	68	1	4	0	9%	68	5	0	1	10%	28%
Juli	68	0	5	1	9%	68	0	4	4	14%	68	4	3	0	12%	35%
Agustus	68	7	0	5	18%	68	6	1	1	14%	68	10	5	0	25%	57%
September	68	4	3	0	10%	68	2	3	0	9%	68	1	4	1	10%	29%
Oktober	68	2	0	6	12%	68	5	0	2	12%	68	2	6	0	13%	37%
November	68	0	1	3	6%	68	2	2	0	7%	68	0	1	2	3%	18%
Desember	68	1	0	5	9%	68	1	4	2	12%	68	3	3	2	13%	34%
Rata-Rata													38%			

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa kondisi absensi karyawan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang tertinggi pada bulan Mei tahun 2021-2023 yaitu dengan presentase 63% dan tingkat absensi terendah pada bulan November 2021-2023 yaitu dengan presentase 19% sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan dari

bulan Januari-Desember tahun 2021-2022 yaitu 38%. Dapat dilihat dari data absensi diatas ketidak disiplin tersebut dapat mengakibatkan tingkat absensi menjadi kurang baik dan tujuan serta target instansi sulit tercapai. Untuk melakukan kearah positif maka dibutuhkan hukuman atau sanksi yang tegas kepada setiap karyawan, agar kinerja karyawan lebih optimal.

Kinerja merupakan sebuah prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individual atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya pada periode tertentu, kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong kinerja untuk meningkatkan instansi serta mengoptimalkan potensi karyawan.

Namun tingkat kinerja karyawan pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang ini masih kurang baik, hal ini disebabkan karena karyawan merasa jumlah pekerjaan yang diberikan terlalu besar untuk jangka waktu satu tahun sehingga karyawan merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan tersebut dan keterlambatan pengadaan perlengkapan alat tulis kantor yang dibutuhkan serta kurangnya pengawasan. Adapun tingkat kinerja karyawan pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang pada tahun 2021-2023 dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1. 3
 Data Kuantitas Penyelesaian Kinerja Karyawan Pekerjaan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan

No.	Jenis Pekerjaan (Kegiatan)	Target	Pencapaian	Persentase
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8	3	38%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7	4	57%
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	5	4	80%
4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5	2	40%
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	7	3	43%
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	4	3	75%
7	Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) di Daerah Kabupaten/Kota	9	7	78%
8	Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Air Limbah Domestik dalam Daerah Kabupaten/Kota	8	5	63%
9	Penyelenggaraan Bangunan Gedung di Wilayah Daerah Kabupaten/Kota, Pemberian Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dan Sertifikat Laik Fungsi Bangunan Gedung	8	5	63%
10	Penyelenggaraan Penataan Bangunan dan Lingkungannya di Daerah Kabupaten/Kota	7	2	29%
11	Penetapan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Rencana Rinci Tata Ruang (RRTR) Kabupaten/Kota	6	5	83%
12	Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Tata Ruang Daerah Kabupaten/Kota	9	3	33%
13	Koordinasi dan Sinkronisasi Pemanfaatan Ruang Daerah Kabupaten/Kota	8	4	50%
14	Koordinasi dan Sinkronisasi Pengendalian Pemanfaatan Ruang Daerah Kabupaten/Kota	9	5	56%

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat data kuantitas penyelesaian pekerjaan kinerja Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang ada beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan. Dapat dilihat

pada Jenis Pekerjaan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah berada di angka 38%.

Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah berada di angka 57%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Administrasi Umum Perangkat Daerah berada di angka 80%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah berada di angka 40%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah berada di angka 43%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah berada di angka 75%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) di Daerah Kabupaten/Kota berada di angka 78%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Air Limbah Domestik dalam Daerah Kabupaten/Kota berada di angka 63%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Penyelenggaraan Bangunan Gedung di Wilayah Daerah Kabupaten/Kota, Pemberian Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dan Sertifikat Laik Fungsi Bangunan Gedung berada di angka 63%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Penyelenggaraan Penataan Bangunan dan Lingkungannya di Daerah Kabupaten/Kota 29%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Penetapan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Rencana Rinci Tata Ruang (RRTR) Kabupaten/Kota berada di angka 83%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Tata Ruang Daerah Kabupaten/Kota berada di angka 33%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Koordinasi dan Sinkronisasi Pemanfaatan Ruang Daerah Kabupaten/Kota berada di angka 50%. Dapat dilihat pada Jenis Pekerjaan Koordinasi dan Sinkronisasi Pengendalian Pemanfaatan Ruang Daerah Kabupaten/Kota berada di angka 56%.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan di Jl. Promoter 3, Lengkong Wetan, Serpong Kota Tangerang Selatan. Terdapat masalah didalam Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang berperan penting dalam usaha mencapai tujuan instansi yang

berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisiensi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk itulah manajemen sangat diperlukan dalam instansi, tanpa penerapan manajemen yang baik maka instansi atau kantor tidak akan mencapai sasaran atau tujuan atau target yang ingin dicapai atau ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian pula maka dapatlah dikatakan bahwa peranan manajemen sangatlah diperlukan dan merupakan masalah sentral dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Untuk mewujudkan sebuah lembaga secara efektif dan efisien, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting, kenyataan menunjukkan bahwa manajemen terhadap manusia harus menjadi pondasi sebelum melakukan manajemen dalam sebuah lembaga, karena baik tidaknya pekerjaan yang langsung sangat ditentukan oleh karyawan yang dimiliki. Ini suatu pertanda bahwa manajemen sumber daya manusia dikedepankan bagi organisasi atau instansi menuju terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Viethzal Rivai (2005: 450) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Karyawan atau karyawan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting bagi peningkatan pekerjaan atau kemajuan organisasi atau instansi tanpa ditunjang oleh kemampuan karyawannya (sumber daya manusia), maka organisasi atau instansi tidak dapat maju dan berkembang

Menurut Fathoni (2006: 126) manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berhubungan pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selanjutnya Malayu S.P Hasibuan (2006: 10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu manajemen yang dikhususkan untuk mengolah dan mengatur sumber daya manusia untuk dapat dimanfaatkan secara optimal dalam aktivitas organisasi atau instansi guna pencapaian tujuan yang lebih efektif dan efisiensi

Kepemimpinan mempunyai peranan yang penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya 9 keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan kedalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Viethzal, 2006:64). Adapun menurut Khair (2019:74), kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan

Suatu instansi atau perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang ada pada instansi atau perusahaan tersebut melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, kedisiplinan juga menjadi tolak ukur apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan dengan baik atau tidak secara keseluruhan. Semakin tinggi disiplin semakin tinggi kinerja karyawan dan kinerja suatu organisasi atau perusahaan (Sjafri

Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, 2007:12).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atas pelaksanaan pekerjaan atau tugas tertentu. Kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja semua unit-unit organisasi (penjumlahan kinerja semua orang), (Suprono 2002: 121). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Agustus, 201:22).

Menurut Sulistiyani (2003:223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil karyanya “. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2001:34) mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari pengertian di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja adalah menila bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan, sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan itu. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

3. METODE PENELITIAN

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif mendeskripsikan data yang akan menjadi sebuah informasi lebih jelas dan mudah untuk dipahami (Ghozali, 2018:19).

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik

2) Uji Kolmogorof-Smirnov

Uji ini didasarkan kepada Kolmogorof-Smirnov Test terhadap model yang diuji. Uji Kolmogorof-Smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis: H_0 : data residual

terdistribusi normal, apabila $\text{sig. 2-tailed} > \alpha + 0,05$ H_a : data residual tidak berdistribusi normal, apabila $\text{sig. 2-tailed} < \alpha + 0,05$

3) Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:10) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan apakah model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu $t-1$ ”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu uji Durbin-Watson.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. “Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas”, Ghozali (2014:134). Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi pada budaya organisasi.

Menurut Iqbal (2014:63) berpendapat “Regresi linier sederhana adalah regresi dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y)”

c. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghazali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi.

d. Uji Hepotesis

Menurut Ghazali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Ghazali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	Hitung	Tabel	Keputusan
1	Pimpinan saya selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan.	0,653	0,2387	Valid
2	Pimpinan saya mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan.	0,558	0,2387	Valid
3	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk bekerja lebih baik.	0,868	0,2387	Valid
4	Pimpinan saya memberikan dukungan dan rasa percaya diri kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.	0,870	0,2387	Valid
5	Pimpinan saya selalu memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan	0,847	0,2387	Valid
6	Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan pekerjaannya.	0,767	0,2387	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.	0,695	0,2387	Valid
8	Pimpinan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi bawahan yang melakukan pelanggaran.	0,743	0,2387	Valid
9	Pimpinan saya selalu membimbing serta bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.	0,829	0,2387	Valid
10	Pimpinan saya sangat peduli terhadap permasalahan yang dihadapi karyawannya dengan memberikan arahan yang tepat.	0,834	0,2387	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, variable gaya kepemimpinan (X1) di peroleh r hitung > r tabel (0,2387), dengan demikian maka semua item kuisoner dinyatakan valid, maka kuisoner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Saya memiliki tujuan untuk tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,615	0,2387	Valid
2	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil diatas rata-rata.	0,629	0,2387	Valid
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan dan peraturan perusahaan.	0,659	0,2387	Valid
4	Saya tidak menerima kenaikan jabatan atas pekerjaan yang dilakukan.	0,683	0,2387	Valid
5	Saya diberikan tugas sesuai dengan jobdesk jabatan pekerjaan.	0,606	0,2387	Valid
6	Saya masih sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,490	0,2387	Valid
7	Saya masih sering terlambat datang ke kantor.	0,498	0,2387	Valid
8	Saya selalu menghindari hal-hal yang sudah dilarang agar tidak mendapat teguran.	0,567	0,2387	Valid
9	Saya mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik.	0,576	0,2387	Valid
10	Saya selalu ingin bersikap tolong menolong.	0,660	0,2387	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) di peroleh r hitung > r tabel (0,2387), dengan demikian maka semua item kuisoner dinyatakan valid, maka kuisoner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan.	0,834	0,2387	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu.	0,763	0,2387	Valid
3	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.	0,797	0,2387	Valid
4	Hasil pekerjaan saya selalu tidak mengecewakan atasan.	0,770	0,2387	Valid
5	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	0,798	0,2387	Valid
6	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	0,806	0,2387	Valid
7	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan.	0,782	0,2387	Valid
8	Saya bersedia menerima segala konsekuensi terhadap tugas apapun yang diberikan kepada saya.	0,663	0,2387	Valid
9	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	0,879	0,2387	Valid
10	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	0,745	0,2387	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) di peroleh r hitung > r tabel (0,2387), dengan demikian maka semua item kuisioner dinyatakan valid, maka kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,922	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,772	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,924	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) nilai Cronbach Alpha > 0,600 yaitu 0,922, variabel disiplin kerja (X2) nilai Cronbach Alpha > 0,600 yaitu 0,772 dan variabel kinerja pegawai (Y) nilai Cronbach Alpha > 0,600 yaitu 0,924 dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,18638968
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,090
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,198 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Coefficientsa

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,677	1,478
	Disiplin Kerja	,677	1,478

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,677 dan disiplin kerja sebesar 0,677 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1.478 dan variabel disiplin kerja sebesar 1.478 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,645	,634	3,235	2,436

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan

dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.436 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,448	2,124		,681	,498
	Gaya Kepemimpinan	,107	,044	,348	2,411	,019
	Disiplin Kerja	-,084	,064	-,190	-1,312	,194

a. Dependent Variable: ABRESID
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variable gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,194 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0.05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,150	3,299		6,714	,000
	Gaya Kepemimpinan	,474	,081	,585	5,856	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,993	3,542		1,410	,163
	Disiplin Kerja	,917	,089	,785	10,295	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,690	3,483		1,060	,293
	Gaya Kepemimpinan	,166	,073	,205	2,275	,026
	Disiplin Kerja	,781	,105	,669	7,438	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah 2024

a. Nilai konstanta sebesar 3.690, tanda diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 3.690 *point*.

b. Nilai gaya kepemimpinan (X1) 0,166 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,166 *point*.

c. Nilai disiplin kerja (X2) 0,781 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,781 *point*

6) Analisis Koefisien Korelasi (R).

Tabel 4. 21
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,585**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,585**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai diatas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,585 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,41 - 0,70 artinya kedua variabel memiliki tingkat korelasi yang kuat.

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,785**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai diatas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,785 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80 artinya kedua variabel memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat.

Tabel 4. 23
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,634	3,235
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,803 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.800-0.100 artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,332	4,368
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,342 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-34,2\%) = 65,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 25
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,610	3,336
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,616 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,6 % sedangkan sisanya sebesar $(100-61,6 \%) = 38,4\%$

dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 26
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,634	3,235
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,634 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,4\%) = 36,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

d. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,150	3,299		6,714	,000
	Gaya Kepemimpinan	,474	,081	,585	5,856	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(2,275 < 1,997)$ dengan signifikansi kurang dari 0.05 $(0,026) > (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4. 28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,993	3,542		1,410	,163
	Disiplin Kerja	,917	,089	,785	10,295	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (10.295 > 1.997) dengan signifikansi kurang dari 0,05 (0,000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya yaitu variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan

Tabel 4. 29
 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654,394	1	654,394	34,297	,000 ^b
	Residual	1259,297	66	19,080		
	Total	1913,691	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,297 > 3.1), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0.050 atau (0.000 < 0.050). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa

- Gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil persamaan regresi $Y = 22.150 + 0,474 X_1$. Koefisien Korelasi sebesar 0,585.

Koefisien Determinasi sebesar 0,342 dengan nilai persentase sebesar 34,2%. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $2,275 > 1.997$. Maka keadaan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara Gaya kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil persamaan regresi $Y = 4.993 + 0,917 X_2$. Koefisien Korelasi sebesar 0,785. Koefisien Determinasi sebesar 0,616 dengan nilai persentase sebesar 61,6%. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $10.295 > 1.997$. Maka keadaan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- Gaya kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil persamaan regresi $Y = 3.690 + 0,166 X_1 + 0,781 X_2$. Koefisien Korelasi sebesar 0,803. Koefisien Determinasi sebesar 0,634 dengan nilai persentase sebesar 63,4%. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $34,297 > 3.1$. Maka keadaan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara Gaya kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syarifuddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi Kedua*, Penerbit: BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Aritonang, Keke, T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur*. Jurnal Pendidikan Penabur. No Th IV. Jakarta.
- Cardoso Gomes, Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: ogyakarta.
- Dharma, Surya, (2005). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Effendy.

- [5] Fathoni, Abdurahmat, (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [6] Foster, Bob Purnama, dan Reyta Susan dan Fitriana. (2020). *Pengantar Manajemen*. Bitread Publishing
- [7] Gamal. (2021). *Teknik Analisis Data Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
- [8] Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- [9] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 9, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. Istedn. Semarang: Yoga Pratama.
- [11] Ghozali, Imam, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Gigson. (2017). *Organisasi perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta :Bina Rupa Aksara. Hedi Sutrisno. 1993.
- [13] Gomes, Cardoso Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta.
- [14] Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 11, Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- [15] Hasanah, Holifatul. (2020). *Pendidikan dan Kewirausahaan* 7 (2). 55 – 65. Bandung: STIE Indonesia.
- [16] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [17] Malayu S.P Hasibuan. (2012). “*Dasar-dasar Perbankan*”. Haji Masagung, Jakarta.
- [18] Malayu S.P Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [19] Malayu S.P Hasibuan. (2004). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Soeprihanto, John. (2002). *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- [21] Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [23] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Thabroni.
- [24] Sulistiyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [25] Thoah, Miftah. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, PT. Raja Grafindo
- [26] Winardi. (2000). *Asas-asas Manajemen*, PT. Mandar Maju Jakarta.
- [27] Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta. Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2 (1), 133-140.
- [28] Azzahra, Q. A., & Putri, D. R. (2024). Hubungan Antara Pola Asuh Otoriter Orang Tua dengan Pengambilan Keputusan Karir Pada Siswa SMA Muhammadiyah 1 Surakarta. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 92-99.
- [29] Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- [30] Fajri, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. *Accounting, Accountability, and Organization System (AAOS) Journal*, 3(2), 166-192.
- [31] Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74*
- [32] Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- [33] Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63-69.
- [34] Pahlevi, L. R., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Mitra Sinergi Internasional. *eProceedings of Management*, 5(3).