

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TVS SCS INDONESIA JAKARTA SELATAN

Noviyanti<sup>1</sup>, Ambar Widya Lestari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> nvyti@yahoo.co.id

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01411@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to examine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. TVS SCS Indonesia South Jakarta. The population in this study were all employees of PT. TVS SCS Indonesia South Jakarta and the sample used was a saturated sample with a total of 60 employees. Based on the results of this research, it is concluded that leadership style (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a correlation value of 0.808, meaning it has a strong influence, a coefficient of determination of 65.3%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(10,440 > 1.672)$  and this was also strengthened by the  $\square$  value  $< sig.0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, so from this research it can be concluded that there is a positive and significant influence between the leadership style variable (X1) on employee performance (Y) at PT. TVS SCS Indonesia. Based on the results of this research, it is concluded that work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a correlation value of 0.906, meaning it has a strong influence, the coefficient of determination is 82%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(16.272 > 1.672)$  and this was also strengthened by the  $\square$  value  $< sig.0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, so from this research it can be concluded that there is a positive and significant influence between the work discipline variable (X1) on employee performance (Y) at PT. TVS SCS Indonesia. Based on the results of this research, it is concluded that leadership style (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) with a correlation value of 0.921, meaning that they have a strong influence. Coefficient of determination 84.9%. Hypothesis testing obtained  $f_{count} > f_{table}$  or  $(159.696 > 3.159)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, so from this research it can be concluded that there is a positive and significant influence between the variables leadership style (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) of PT. TVS SCS Indonesia.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TVS SCS Indonesia Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TVS SCS Indonesia Jakarta Selatan dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan berjumlah 60 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,808, artinya memiliki pengaruh yang kuat, koefisien determinasi sebesar 65,3%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,440 > 1,672)$  dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\square$  value  $< sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. TVS SCS Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai korelasi 0,906, artinya memiliki pengaruh yang kuat, koefisien determinasi sebesar 82%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(16,272 > 1,672)$  dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. TVS SCS Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,921, artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi 84,9%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(159,696 > 3,159)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. TVS SCS Indonesia.

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

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan arus globalisasi merupakan fenomena tak terhindarkan yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia. Dampaknya yang signifikan terlihat dalam perubahan lingkungan sosial, ekonomi, dan budaya sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan zaman. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas individu agar dapat berkontribusi secara optimal dalam beragam situasi di lingkungan organisasi. Upaya ini bertujuan untuk memperbaiki keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas setiap individu agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Masalah peningkatan taraf hidup sering dianggap sebagai hasil langsung dari kemajuan sumber daya manusia. Pembentukan sumber daya manusia dimulai dari pengaruh keluarga, didukung oleh pendidikan formal dan pelatihan, serta terus ditingkatkan melalui interaksi sosial, terutama di tempat kerja.

Peran sumber daya manusia dalam masyarakat baik sebagai pekerja ataupun dalam kegiatan-kegiatan lainnya sering terimplementasikan secara luas dalam suatu wadah yang disebut organisasi perusahaan, di mana dalam organisasi akan terdapat berbagai jenis aturan main dan ketentuan yang semuanya lebih lazim terangkum dalam manajemen.

Maka proses keterkaitan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan peran dalam kemampuannya untuk mendukung sasaran dan tujuan yang diinginkan. Berbagai kajian yang menyangkut sumber daya manusia itu sendiri seperti pembinaan, kompetensi, pengembangan karir, motivasi, dan kepemimpinan.

Salah satu elemen yang signifikan dalam menentukan produktivitas karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja. Kajian empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dapat secara langsung memengaruhi tingkat kinerja individu dalam organisasi. Dengan kata lain, peran seorang atasan dalam mengadopsi gaya kepemimpinan tertentu dapat menjadi penentu utama dalam mencapai hasil yang diinginkan dari karyawan.

Berdasarkan penelitian Hidayat (2018:143), gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang direncanakan secara sistematis untuk mengarahkan bawahan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka, sehingga secara keseluruhan dapat mengoptimalkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian Krissanto (2017), gaya kepemimpinan telah terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja individu dalam

sebuah organisasi. Penemuan ini konsisten dengan temuan sebelumnya oleh Millatina (2017), yang juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, konsistensi hasil penelitian tersebut mengindikasikan pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam konteks peningkatan kinerja organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif memiliki potensi untuk merangsang peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini, pada gilirannya, dapat menghasilkan dampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Tabel 1.1  
 Data Hasil Pra-Survey Variabel Gaya Kepemimpinan PT. TVS SCS Indonesia

No	Daftar Pertanyaan	Keterangan	Jawaban		Jumlah Responden	Keterangan
			Ya	Tidak		
1	Pengambilan keputusan	Pimpinan saya selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan	8	12	20	Sebanyak 12 orang responden memberikan jawaban TIDAK, karena pemimpinnya kurang melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan pekerjaan. Sehingga persentase yang diperoleh yaitu 60%
2	Motivasi	Pimpinan saya selalu mendorong bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawan	3	17		Sebanyak 17 orang responden memberikan jawaban TIDAK, karena pemimpinnya kurang memotivasi bawahan untuk meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga persentase yang diperoleh yaitu 85%

3	Komunikasi	Pimpinan saya mempunyai kecakapan atau penyampaian pesan yang membuat orang lain memahami apa yang dimaksud, baik secara langsung maupun tidak langsung	5	15		Sebanyak 15 orang responden memberikan jawaban TIDAK, karena pemimpinnya kurang mempunyai kecakapan dalam berkomunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga persentase yang diperoleh yaitu 75%
4	Mengendalikan bawahan	Pimpinan saya memiliki kendali atas bawahan dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif demi kepentingan jangka panjang Perusahaan	14	6		Sebanyak 6 orang responden memberikan jawaban TIDAK, karena pemimpinnya kurang cakap menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan dalam mengendalikan bawahan. Sehingga persentase yang diperoleh yaitu 30%

5	Tanggung jawab	Pimpinan saya menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan serius dan membangun kepercayaan di antara para anggota tim	17	3		Sebanyak 3 orang responden memberikan jawaban TIDAK, karena pemimpinnya kurang mampu membangun kepercayaan di antara para anggota tim. Sehingga persentase yang diperoleh yaitu 15%
6	Mengendalikan emosional	Pemimpin saya mampu untuk mengendalikan emosi dalam berbagai situasi dari seorang pemimpin dengan menggunakan sikap yang aman, dan mampu mengatasi kritik yang ditujukan kepadanya	4	16		Sebanyak 16 orang responden memberikan jawaban TIDAK, karena pemimpinnya kurang cakap menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan dalam mengendalikan bawahan. Sehingga persentase yang diperoleh yaitu 80%

Sumber: Data kuesioner pra survey diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas, bahwa indikator pengambilan keputusan melalui pra survey sebanyak 20 responden, terdapat 12 responden menjawab “tidak” karena pemimpinnya kurang melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan pekerjaan sehingga persentase yang diperoleh yaitu 60%. Berdasarkan data pada tabel di atas, bahwa indikator motivasi melalui pra survey sebanyak 20 responden, terdapat 17 responden menjawab “tidak” karena pemimpinnya kurang memotivasi bawahan untuk meningkatkan semangat dalam menyelesaikan

pekerjaan. Sehingga persentase yang diperoleh yaitu 85%. Indikator komunikasi melalui pra survey sebanyak 20 responden sebanyak 15 partisipan dalam penelitian ini menegaskan bahwa mereka menolak, dengan alasan bahwa kepemimpinan yang kurang memiliki keterampilan komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, menjadi faktor utama dalam penolakan tersebut sehingga persentase yang diperoleh yaitu 75%. Indikator mengendalikan bawahan melalui pra survei sebanyak 20 responden, terdapat 6 responden menjawab “tidak” karena pemimpimnya memiliki kendali atas bawahannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan sehingga persentase yang diperoleh yaitu 30%. Sedangkan pada indikator tanggung jawab melalui pra survey sebanyak 20 responden, terdapat 3 responden menjawab “tidak” karena pemimpinnya menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan serius dan membangun kepercayaan di antara para anggota tim sehingga persentase yang diperoleh yaitu 15%. Dan pada indikator mengendalikan emosi melalui pra survey sebanyak 20 responden, terdapat 16 responden menjawab “tidak” karena pemimpinnya mampu untuk mengendalikan emosi dalam berbagai situasi sehingga persentase yang diperoleh yaitu 80%.

Penurunan produktivitas karyawan sering kali dapat diperkirakan dari angka absensi yang tinggi di tempat kerja. Dalam konteks lingkungan kerja, kepatuhan yang konsisten terhadap standar kerja yang ditetapkan merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan mempercepat kemajuan menuju tujuan organisasi yang ditetapkan. Sebaliknya, penurunan tingkat disiplin kerja dapat menimbulkan hambatan bagi proses pencapaian tujuan organisasi dengan menghambat aliran kerja yang efisien dan menunda pencapaian hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempromosikan budaya kerja yang mendorong dan memelihara tingkat disiplin yang tinggi di antara karyawan sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja dan mencapai tujuan mereka dengan efisien.

Menerapkan dan mempertahankan disiplin di antara karyawan merupakan aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi. Disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk menegakkan ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, tetapi juga sebagai alat untuk mengoptimalkan kinerja individu. Dengan mematuhi peraturan yang ada, diharapkan bahwa organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari karyawan. Selain itu, penerapan disiplin yang konsisten dan berdasarkan pedoman perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan.

Untuk menerapkan aturan perusahaan atau organisasi, seseorang membutuhkan aturan dan disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan ialah sebagai pedoman bagi seluruh karyawan dalam bersikap, bertindak, dan berpikir pada saat menjalankan tugas. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya dari data yang diperoleh dari bagian SDM PT. TVS SCS Indonesia mengenai absensi karyawan periode 2021 – 2023 sebagai berikut

Tabel 1.2  
Data Absensi Keterlambatan Karyawan Pada PT. TVS SCS Indonesia  
Periode 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
2021	60 orang	31	51%
2022	60 orang	23	38%
2023	60 orang	27	45%

Sumber : HRD PT. TVS SCS Indonesia

Dari Tabel 1.2 diatas mengenai persentase data keterlambatan absensi karyawan mulai tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Diketahui bahwa pada tahun 2021 yang terlambat masuk kerja sebanyak 31 orang, mengalami penurunan menjadi 23 orang pada tahun 2022, namun naik sedikit menjadi 27 orang pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan perubahan yang terjadi dalam pola kehadiran karyawan selama periode tersebut, meskipun masih terdapat kebutuhan untuk menjaga disiplin kehadiran di lingkungan kerja. Data yang tersedia menunjukkan ketidak-konsistenan dalam disiplin kerja di PT. TVS SCS Indonesia. Hal ini menandakan bahwa karyawan di perusahaan tersebut belum berhasil memelihara tingkat disiplin yang diharapkan, dan masih terdapat kesenjangan

antara kinerja aktual dan potensial mereka dalam mencapai standar disiplin yang optimal.

Karyawan memegang peranan vital dalam struktur organisasi suatu perusahaan. Namun, berbagai faktor dapat menghambat atau bahkan menurunkan produktivitas mereka. PT. TVS SCS Indonesia, sebuah perusahaan yang berfokus pada transportasi ekspor dan impor barang, tidak luput dari tantangan tersebut.

Berdasarkan informasi yang terkumpul dari sumber daya manusia PT. TVS SCS Indonesia, terdapat permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan yang tercermin dalam penurunan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Penurunan kualitas kerja dilihat dari pencapaian target perusahaan dibawah standar sehingga memungkinkan pelanggan beralih ke kompetitor.

Tabel 1.3  
Data Kinerja Karyawan PT. TVS SCS Indonesia  
Periode 2021 – 2023

Tahun	Indikator	Target	Realisasi
2021	Penggunaan waktu	100%	100%
	Kualitas		85%
	Kuantitas		100%
	Kerjasama antar karyawan		80%
2022	Penggunaan waktu	100%	100%
	Kualitas		85%
	Kuantitas		100%
	Kerjasama antar karyawan		85%
2023	Penggunaan waktu	100%	100%
	Kualitas		80%
	Kuantitas		100%
	Kerjasama antar karyawan		80%

Sumber : GM Finance dan HR PT. TVS SCS Indonesia

Dalam penelitian ini, sampel yang diteliti terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di PT. TVS SCS Indonesia di Kota Jakarta, yang berjumlah 60 orang, dalam rentang waktu 2021 hingga 2023. Fokus penelitian selama tiga tahun ini adalah pada kualitas dan kerjasama antar karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka. Temuan menunjukkan perlunya perusahaan meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain itu, pentingnya komunikasi antar karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, sebagaimana halnya dalam sebuah keluarga. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat hubungan antar karyawan dan mengevaluasi pencapaian terhadap target yang telah ditetapkan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Secara etimologis diantaranya istilah manajemen berasal dari Bahasa Latin yaitu manus yang berarti “tangan” dalam Bahasa Italia maneggiare berarti “mengendalikan”, dalam Bahasa Inggris istilah manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam diantaranya :

- Menurut Pratama (2020:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu..

Manajemen sumber daya manusia di era globalisasi ini sangat penting bagi organisasi, karena merupakan bagian dari keberhasilan para pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat mengalami peningkatan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup semua pegawai, manajer, dan semua organisasi, lembaga, atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Afandi (2018:83) 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.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus

diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan para anggota dalam bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar suatu tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Setiayawan dan Waridin (2019:189) “disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik.

Menurut Afandi (2021:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono, 2018:267 menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada

subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka instrument itu dianggap tidak valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrument dianggap tidak valid

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018:161). Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Selain menggunakan Uji One Sample Kolmogorov Smirnov, penelitian ini juga menggunakan analisis grafik normal P-Plot

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah pada persamaan model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Dalam suatu model regresi dikatakan baik, apabila tidak terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. Sebaliknya jika model regresi tersebut menghasilkan variabel bebas yang saling berkorelasi, maka variabel tersebut bukan variabel ortogonal. Variabel

- ortogonal yaitu nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol
- 3) Uji Autokorelasi  
 Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya, hal ini terjadi karena kesalahan pengganggu (residual) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah Uji Durbin-Watson. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (First Order Autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) menurut Ghozali (2018:111).
  - 4) Uji Heteroskedastisitas  
 Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Bila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas
- c. Analisis Regresi Linier  
 Menurut Sugiyono (2017:260) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2
  - d. Analisis Koefisien Korelasi  
 Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. (Sugiyono, 2017:286).
  - e. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)  
 Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebagai berikut: “Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.”
  - f. Uji Hipotesis  
 Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159). Pengertian tersebut untuk hipotesis penelitian.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pimpinan saya selalu melibatkan partisipan bawahan dalam setiap kegiatan	0,729	0,254	Valid
2	Pimpinan saya selalu membantu dan memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan	0,773	0,254	Valid
3	Pimpinan saya selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kinerja karyawan	0,809	0,254	Valid
4	Pimpinan saya menajui karyawan yang mempunyai kinerja bagus	0,870	0,254	Valid
5	Pimpinan saya selalu mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas waktu	0,770	0,254	Valid
6	Pimpinan saya mampu membuat hubungan yang baik dengan para karyawan	0,730	0,254	Valid
7	Pimpinan saya mampu memberikan saran yang jelas dan logis terhadap karyawannya	0,801	0,254	Valid
8	Pimpinan saya selalu mengontrol pekerjaan karyawan	0,772	0,254	Valid
9	Pimpinan saya selalu menegur karyawan ketika kinerjanya tidak bagus	0,653	0,254	Valid
10	Pimpinan selalu melakukan evaluasi kerja seluruh karyawan	0,668	0,254	Valid

Sumber : Data dikolah, 2024

Berdasarkan analisis data dalam Tabel 4.8, didapati bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan ( $r$  hitung) melebihi nilai korelasi yang diharapkan ( $r$  tabel) sebesar 0.254. Ini menandakan bahwa alat pengukuran gaya kepemimpinan yang digunakan memiliki validitas yang cukup. Oleh karena itu, data dari alat pengukuran tersebut dapat diandalkan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan analisis data yang tercantum dalam Tabel 4.9, terdapat indikasi bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan nilai korelasi yang signifikan, dengan nilai  $r$  hitung melebihi nilai  $r$  tabel yang telah ditetapkan (0.254). Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner mengenai disiplin kerja secara konsisten mengukur apa yang dimaksud dengan konsep tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang relevan terkait dengan disiplin kerja.

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No	Kuesioner	$r$ hitung	$r$ tabel	Keputusan
1	Saya selalu mengumpulkan tugas yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu	0,776	0,254	Valid
2	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh agar target perusahaan tercapai	0,743	0,254	Valid
3	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target perusahaan	0,521	0,254	Valid
4	Saya memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	0,690	0,254	Valid
5	Saya selalu menawarkan bantuan dan solusi kepada karyawan lain	0,607	0,254	Valid
6	Saya suka memberikan ide – ide kepada atasan maupun sesama karyawan	0,634	0,254	Valid
7	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu	0,642	0,254	Valid
8	Saya selalu menaati peraturan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya	0,589	0,254	Valid
9	Saya mengawasi dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu	0,732	0,254	Valid
10	Saya tidak pernah menunda – nunda pekerjaan	0,617	0,254	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )

No	Kuesioner	$r$ hitung	$r$ tabel	Keputusan
1	Saya selalu datang dengan tepat waktu	0,618	0,254	Valid
2	Saya mampu mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan	0,638	0,254	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat tanpa adanya perbaikan	0,733	0,254	Valid
4	Saya mengerjakan tugas dengan teliti, rapi, dan tertip	0,798	0,254	Valid
5	Saya memahami secara detail mengenai pekerjaan dan tanggung jawab	0,721	0,254	Valid
6	Saya mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas pekerjaan	0,648	0,254	Valid
7	Saya mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin	0,835	0,254	Valid
8	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan pimpinan	0,811	0,254	Valid
9	Saya melakukan intraksi komunikasi dalam bekerja kepada sesama karyawan	0,607	0,254	Valid
10	Saya mampu bekerja sama dengan baik kepada seluruh karyawan	0,617	0,254	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data statistik yang tertera di Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan memiliki korelasi yang lebih tinggi daripada nilai yang diharapkan menurut tabel distribusi. Nilai korelasi yang terhitung (0,254) melampaui ambang batas yang telah ditentukan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kuesioner sebagai alat pengukuran kinerja karyawan telah menunjukkan tingkat validitas yang memuaskan. Oleh karena itu, data yang terkumpul melalui kuesioner tersebut dapat dianggap dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut dalam konteks penelitian yang sedang dilakukan

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependent

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )	0,907	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,839	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,882	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data yang terdokumentasi pada Tabel 4.11, dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan, tingkat disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan tingkat keandalan yang signifikan. Penegasan ini didukung oleh nilai alpha Cronbach yang melebihi ambang standar alpha Cronbach (0,600) untuk setiap variabel yang diteliti

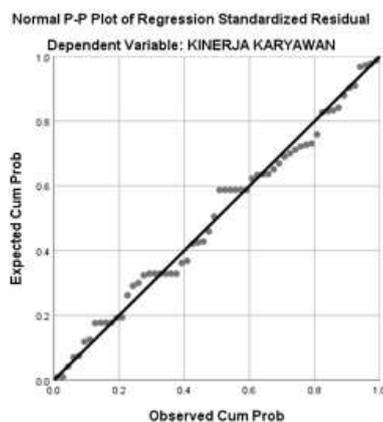
c. Uji Normalitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Normalitas One-sample Kolmogorov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03646020
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.066
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil analisis pada tabel yang disajikan, ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah 0,200, yang secara statistik signifikan lebih besar daripada nilai ambang yang ditetapkan, yaitu 0,05. Oleh karena itu, asumsi yang diambil adalah bahwa distribusi persamaan pada uji normalitas ini dapat dianggap **NORMAL**.

Pendekatan untuk memvalidasi normalitas juga dilakukan melalui penggunaan grafik probability plot. Pada grafik ini, penyebaran titik-titik residual dipertimbangkan, dimana kecenderungan penyebaran mengikuti pola garis diagonal dianggap indikasi adanya normalitas. Hasil dari analisis ini konsisten dengan temuan yang diperoleh dari diagram penyebaran yang telah diolah menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 26, sebagaimana tergambar pada ilustrasi di bawah ini:



Sumber : Data diolah, 2024

Gambar 4.5 Grafik P-P Plot of Regression

Dari gambaran yang diberikan, dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola distribusi yang kontinu, sejalan dengan karakteristik distribusi normal. Hal ini terlihat dari persebaran titik yang membentuk pola yang mengikuti garis diagonal, mengindikasikan kesesuaian dengan distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, karena distribusi variabel yang digunakan dalam model tersebut sesuai dengan distribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Multikolinieritas Collinearity Statistics

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,400	2,500
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,400	2,500

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas yang terdokumentasikan dalam tabel 4.13, terungkap bahwa nilai toleransi untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah 0,400. Kedua nilai tersebut menunjukkan indikasi yang signifikan terhadap adanya multikolinieritas, karena keduanya berada di bawah nilai ideal 1. Selain itu, Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut mencapai 2,500, angka yang juga tetap berada di bawah ambang batas 10. Dengan penegasan ini, disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam analisis ini tidak menunjukkan adanya gangguan yang signifikan akibat multikolinieritas.

e. Uji Autokorealsi

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

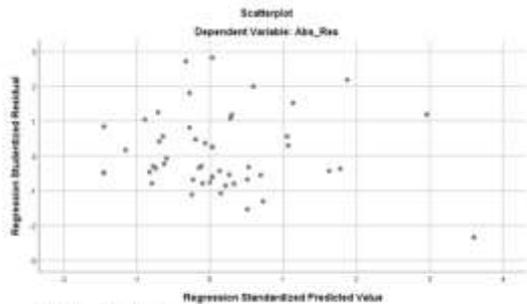
Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 <sup>a</sup>	.849	.843	2.072	2.395
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 2.395. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang diamati berada dalam rentang kriteria antara 1,550 hingga

2,460. Hal ini menandakan bahwa **tidak terdapat gangguan autokorelasi** yang signifikan dalam data tersebut.

f. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2024

Gambar 4.6 Grafik Scatter Plot

Dari penelitian visual terhadap gambar yang diperlihatkan, dapat dinyatakan bahwa distribusi titik-titik pada scatterplot tidak mengikuti pola yang teratur atau formasi yang konsisten. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi yang telah diterapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memenuhi kriteria untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.947	2.616		5.332	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.672	.064	.808	10.440	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah, 2024

- 1) Dalam analisis regresi, koefisien konstan memiliki nilai tetap yang penting dalam interpretasi model. Dalam konteks ini, nilai koefisien konstan adalah 13.947. Ini menandakan bahwa dalam konteks model yang tidak memasukkan variabel independen gaya kepemimpinan (X1), terdapat nilai dasar untuk konsistensi kinerja karyawan (Y) sebesar 13.947.
- 2) Dalam konteks penelitian ini, koefisien regresi telah diestimasi sebesar 0,672. Penemuan ini menegaskan adanya korelasi

yang kuat antara tingkat gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y), menandakan hubungan yang signifikan secara statistik. Dengan demikian, setiap peningkatan sebesar 1% dalam tingkat gaya kepemimpinan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,672 secara proporsional

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.761	2.059		3.769	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.830	.051	.906	16.272	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah, 2024

- 1) Dalam konteks ini, terdapat sebuah nilai tetap yang disimbolkan oleh koefisien tak terstandarisasi sebesar 7,761. Angka ini menandakan nilai tetap yang relevan dalam hubungan antara disiplin kerja (X2) dan konsistensi kinerja karyawan (Y). Secara khusus, angka ini menggambarkan bahwa tanpa adanya faktor disiplin kerja, kinerja karyawan akan tetap sebesar 7,761
- 2) Koefisien regresi yang tercatat pada angka 0,830 memiliki implikasi yang signifikan dalam konteks penelitian ini. Penemuan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam tingkat disiplin kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,830. Artinya, terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa meningkatnya tingkat disiplin kerja cenderung menyebabkan peningkatan kinerja karyawan secara proporsional.

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.424	1.950		3.294	.002
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.221	.068	.266	3.261	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.641	.075	.700	8.586	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah, 2024

- 1) "Ketika faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diabaikan, kinerja karyawan memiliki nilai tetap sebesar 6,424."
- 2) "Perubahan satu unit dalam faktor gaya kepemimpinan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,221 ketika faktor disiplin kerja tetap."
- 3) "Setiap perubahan satu unit dalam faktor disiplin kerja akan menghasilkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,641 ketika faktor gaya kepemimpinan tetap."

h. Analisis koefisien korelasi (r)

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan(X1)	Pearson Correlation	1	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Hasil analisis tabel 4.20 menunjukkan bahwa koefisien korelasi mencapai 0,808, menunjukkan hubungan yang **Sangat Kuat** antara kedua variabel, dengan nilai korelasi berada dalam rentang 0,80 hingga 1,00.

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4.21, didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,906. Angka ini menunjukkan hubungan yang **Sangat Kuat** antara kedua variabel, berada dalam rentang 0,80 hingga 1,000

Tabel 4.22  
 Hasil Uji koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.921 <sup>a</sup>	.849	.843	2.072	.849	159.696	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 4.22, terdapat bukti yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) yang diperoleh adalah 0,00, mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai korelasi (R square) sebesar 0,921 menunjukkan bahwa keduanya memiliki korelasi yang **Sangat Kuat**, dengan rentang nilai tersebut berada pada kisaran 0,80 hingga 1,000. Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan serta tingkat disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan kerja

i. Analisis Koefisien Determinasi R

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.647	3.110	.653	109.000	1	58	.000

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis yang terdokumentasi pada tabel 4.23, terungkap bahwa nilai signifikansi sebesar 0,653 telah tercatat. Implikasinya adalah bahwa gaya kepemimpinan memegang peranan sebesar 65,3% dalam menentukan kinerja karyawan. Sisanya, yakni 34,7%, diyakini dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pengujian ini

Tabel 4.24  
 Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.817	2.237	.820	264.777	1	58	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis yang tertera dalam Tabel 4.24, ditemukan bahwa koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0,820. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 82%. Sementara itu, sisa persentase sebesar 18% diyakini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam lingkup penelitian ini

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F
1	.921 <sup>a</sup>	.849	.843	2.072	.849	159.696	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan penafsiran dari data yang terdokumentasi dalam Tabel 4.25, hasil uji menunjukkan koefisien sebesar 0,849, menandakan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan sebesar 84,9% terhadap variasi kinerja karyawan. Namun demikian, terdapat 15,1% variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

j. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.947	2.616		5.332	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.672	.004	.808	10.440	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis statistik yang terdokumentasi dalam tabel 4.26, temuan penelitian mengungkapkan bahwa nilai thitung signifikan secara statistik melebihi nilai ambang batas yang ditetapkan ( $10.440 > 1.672$ ), dan terdapat penurunan signifikan dalam nilai p yang menunjukkan tingkat signifikansi yang rendah ( $0,000 < 0,05$ ). Sebagai hasil dari analisis, kesimpulan dapat ditarik bahwa hipotesis nol (H<sub>0</sub>) telah dibantah, sedangkan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y)..

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.761	2.059		3.769	.000
	DISIPLIN KERJA	.830	.051	.906	16.272	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4.27, terdapat temuan yang menarik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung yang diperoleh ( $16,272$ ) melebihi nilai ttabel ( $1,672$ ), dengan nilai p-value yang juga menunjukkan signifikansi yang jelas, yaitu kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan hasil penelitian ini, kita dapat menolak hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>). Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat bukti yang kuat untuk mendukung pengaruh yang signifikan dari faktor disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.28  
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1371.050	2	685.525	159.696	.000 <sup>b</sup>
	Residual	244.683	57	4.293		
	Total	1615.733	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang terdokumentasi dalam Tabel 4.28, ditemukan bahwa nilai *F* hitung yang dihasilkan (159,696) melebihi nilai *F* tabel (3,159). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *p* yang diperoleh (0,000) jauh lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya (0,05). Hal ini menandakan penolakan terhadap hipotesis nol (*H*<sub>0</sub>) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (*H*<sub>a</sub>). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan (*X*<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (*X*<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (*Y*) di PT. TVS SCS Indonesia.

## 5. KESIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan serta tingkat kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. TVS SCS Indonesia, ditemukan beberapa temuan yang menarik. Dengan melibatkan 60 responden sebagai sampel, Penelitian ini menunjukkan bukti yang kuat bahwa kedua faktor independen yang diselidiki, yakni gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat disiplin kerja yang tinggi, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Temuan tersebut menggambarkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan peningkatan disiplin kerja memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan karyawan dalam konteks organisasi tersebut::

- a. Penelitian ini menemukan adanya korelasi yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT. TVS SCS Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan

positif yang cukup tinggi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi mencapai 0,808. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 65,3% mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai *t* hitung dan *t* tabel, serta antara nilai *p* dan tingkat signifikansi yang ditetapkan. Temuan ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis nol (*H*<sub>0</sub>) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (*H*<sub>a</sub>). Dari sini, dapat disimpulkan bahwa pemimpin memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. TVS SCS Indonesia. Variabel disiplin kerja (*X*<sub>2</sub>) secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan (*Y*), dengan korelasi yang kuat sebesar 0,906, menandakan hubungan yang kuat antara keduanya. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa sebesar 82% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, seperti yang tercermin dalam koefisien determinasi yang mencapai 82%. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *t* hitung (16,272) secara signifikan melebihi *t* tabel (1,672), dengan signifikansi (*p* value) kurang dari 0,05, yakni 0,000, mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis nol (*H*<sub>0</sub>) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (*H*<sub>a</sub>). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari penerapan disiplin kerja oleh karyawan di PT. TVS SCS Indonesia

- b. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja (*X*<sub>2</sub>) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*Y*) di PT. TVS SCS Indonesia, ditunjukkan oleh nilai korelasi yang tinggi sebesar 0,906. Hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut, dengan koefisien determinasi mencapai 82%, menunjukkan bahwa variabel *X*<sub>2</sub> mampu menjelaskan variasi sebesar 82% dalam variabel *Y*. Berhasil uji hipotesis menegaskan bahwa terdapat perbedaan yang

signifikan antara nilai thitung (16,272) dan nilai ttabel (1,672), serta tingkat signifikansi ( $\rho$  value) yang diperoleh (0,000) yang jauh lebih rendah dari tingkat ambang signifikansi (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) harus ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT. TVS SCS Indonesia

- c. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Korelasi antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,921, menunjukkan adanya hubungan yang kuat di antara variabel-variabel tersebut. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 84,9% variasi dalam kinerja karyawan, menegaskan kontribusi yang substansial dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh (159,696) melebihi nilai  $F_{tabel}$  (3,159), mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks ini. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, hal ini membuktikan bahwa antara pemimpin dan karyawan saling bekerja sama untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik pada PT. TVS SCS Indonesia

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Anang Firmansyah, dan Budi W. (2018), Pengantar Manajemen, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- [4] Anang Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [5] Badeni. (2017). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi, Bandung: Alfabeta.
- [6] Darmadi. (2018). Optimalisasi Strategi Pembelajaran. Bogor: Guepedia.
- [7] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sutrisno Edy, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prananda Media Group, Jakarta.
- [9] Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung:
- [10] Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- [11] Ghozali, L. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
- [13] Hasibuan, Malayu. SP. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan, Malayu.SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [15] Herman Sofyandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [16] Hery. (2018). Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Grasindo.
- [17] Kasmir. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [18] Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- [19] Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [20] Mardalena dan Sarinah (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [21] Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- [22] Rivai, Veithzal (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

- [23] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- [24] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- [25] Jaffisa Tomi, Abdul Kadir dan Dumasari Harahap. (2017). *Peranan Camat dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan*. Sumatera Utara: Alfabeta.
- [26] Wijayanti, T. (2017). *Marketing Plan dalam bisnis (3rd ed.)*. Jakarta: PT Alex Media Komputido.
- [27] Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- [28] Azzahrati, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).
- [29] Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- [30] Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101..
- [31] Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113-130.
- [32] Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- [33] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- [34] Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1-14.
- [35] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1-2.