

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL BERKAH SENTOSA DI KARAWACI TANGERANG

Anis Fitriyah<sup>1</sup>

Email : [anisfitriyah107@gmail.com](mailto:anisfitriyah107@gmail.com)<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan<sup>1</sup>

Anisa Nurdina<sup>2</sup>

Email : [dosen01007@unpam.ac.id](mailto:dosen01007@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Berkah Sentosa di Karawaci Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif kuantitatif. Sampel yang digunakan 92 responden dengan menggunakan rumus slovin, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan linier berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal tersebut bisa dibuktikan dengan hasil olah data dari nilai  $t_{hitung} 15,622 > t_{tabel} 1,9869$ , dan Tingkat signifikan probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini bisa dibuktikan dengan hasil olah data dari nilai  $t_{hitung} 15,738 > t_{tabel} 1,9869$  dan Tingkat signifikan probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data  $f_{hitung} 167,587 > f_{tabel} 3,10$  dan Tingkat signifikan probabilitasnya  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,889. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda  $Y=0,448X_1+0,490X_2$ . Kemudian diperoleh R square sebesar 0,790 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 79% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

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

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Global Berkah Sentosa in Karawaci Tangerang, either partially or simultaneously. The research method used in this research is a quantitative method. The sample used was 92 respondents using the Slovin formula. The data analysis methods used in this research were instrument test, classical assumption test, simple linear and multiple linear regression tests, correlation coefficient test, determination test, t test and f test. The results of this research show that Leadership Style (X1) have positive and significant effect on employee performance (Y). This can be proven by the results of data processing from the calculated t value of  $15.622 > t_{table} 1.9869$ , and a significant probability level of  $0.000 < 0.05$ . Work Discipline (X2) have positive and significant effect on employee performance (Y), this can be proven by the results of data processing from the calculated t value of  $15.738 > t_{table} 1.9869$  and a significant probability level of  $0.000 < 0.05$ . Leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance, this is proven by the results of data processing f calculated  $167.587 > f_{table} 3.10$  and the significant probability level is  $0.000 < 0.05$ . The correlation coefficient value is 0.889. Leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the multiple regression equation  $Y=0.448X_1+0.490X_2$ . Then an R square of 0.790 was obtained, indicating that the influence of leadership style and work discipline variables contributed 79% to employee performance, while the remaining 21% was influenced by other factors not explained in this research.*

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

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan jasa dalam bidang konstruksi di Indonesia terus berkembang pesat, didorong oleh kebutuhan akan infrastruktur yang lebih baik di daerah perkotaan ataupun di pedesaan. Pemerintah Indonesia, melalui berbagai program strategis negara (PSN), terus mendorong Pembangunan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi jangka Panjang. Namun, disamping itu meskipun industry konstruksi di Indonesia terus berkembang, ada tantangan yang harus dihadapi, seperti masalah birokrasi, ketergantungan pada bahan impor, dan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan jaman, industry konstruksi Indonesia diharapkan dapat tumbuh dan berkontribusi pada Pembangunan negara.

Manajemen merupakan faktor kunci utama untuk menentukan pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Manajemen mampu memberikan pengaruh yang penting dalam menciptakan penggunaan sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, perusahaan yang tidak mampu menerapkan konsep manajemen secara baik dan sesuai, cepat atau lambat perusahaan tersebut akan sulit berkembang.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor paling penting dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan dapat membantu perusahaan dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Maka, setiap perusahaan dituntut mempunyai faktor SDM yang ahli dibidangnya masing-masing agar mampu bertahan dan berkembang. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Hal ini menjadikan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan kinerjanya.

PT Global Berkah Sentosa Karawaci Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor yang sudah berdiri sejak tahun 2020. PT Global Berkah Sentosa menyediakan jasa proyek konstruksi dari awal hingga selesai pengerjaan sesuai dengan desain, anggaran serta jadwal yang telah disepakati. PT Global juga menyediakan material dan peralatan untuk mengerjakan proyek dan PT ini juga bertanggung jawab dalam mengawasi pelaksanaan proyek bahwa pelaksanaan proyek ini bahwa sudah memiliki kualitas yang telah ditetapkan. PT Global Berkah Sentosa ini mengerjakan konstruksi bangunan, konstruksi infrastruktur dan juga konstruksi industry. PT Global Berkah Sentosa ini sudah bekerja sama dengan banyak perusahaan antara lain PT. Surya Dharmagati, PT. Xin Yi Industrial, PT. Horn Ming Indonesia dan masih banyak lagi.

Sejalan dengan penjelasan di atas, maka hal yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan sebagai hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda, dan kinerja yang berbeda

dalam kaitannya dengan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kenyatannya, pada PT Global Berkah Sentosa ini selalu berusaha ingin meningkatkan kualitas kerja para karyawannya dengan memberikan pelatihan dan pembekalan. Hal ini diberikan agar para karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik sehingga bisa mewujudkan visi dan juga misi perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan pada PT Global Berkah Sentosa ini dapat dilihat dari Kualitas kerja karyawan, target yang diberikan atasan, tanggung jawab dalam pekerjaan, kedisiplinan karyawan, dan motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini PT Global Berkah Sentosa telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan agar semakin mampu dalam mencapai produktifitas dalam bekerja.

Tabel 1.1  
 Hasil Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Global Berkah Sentosa Karawaci Tangerang Tahun 2023

Tahun	Aspek Penilaian	Target	Realisasi	Kriteria
2021	Kerjasama	100%	80%	Baik
	Kemampuan	100%	70%	Cukup
	Prestasi Kerja	100%	75%	Cukup
2022	Kerjasama	100%	90%	Sangat Baik
	Kemampuan	100%	80%	Baik
	Prestasi Kerja	100%	70%	Cukup
2023	Kerjasama	100%	50%	Buruk
	Kemampuan	100%	40%	Buruk
	Prestasi Kerja	100%	35%	Buruk

Sumber: PT Global Berkah Sentosa 2021-2023

Kriteria penilaian kinerja karyawan PT Global Berkah Sentosa Karawaci Tangerang Tahun 2023	
Sangat Baik = 90% -100%	Cukup = 60% -79%
Baik = 80% - 89%	Buruk = 0% - 59%

Berdasarkan 1.1 hasil data Penilaian kinerja karyawan PT Global Berkah Sentosa Karawaci Tangerang pada tahun 2021 terbilang baik dengan adanya aspek penilaian Kerjasama yang terealisasikan mencapai 80% dengan kriteria baik, kemampuan dengan realisasi 70% dengan kriteria cukup, dan prestasi kerja dengan Tingkat realisasi 90% dengan kriteria cukup. Sedangkan pada tahun 2022 aspek penilaian Kerjasama mencapai 90% dengan kriteria sangat baik, aspek kemampuan mencapai 80% dengan kriteria baik, dan aspek prestasi kerja dengan Tingkat realisasi 70% dengan kriteria cukup. Sedangkan pada tahun 2023 aspek penilaian Kerjasama mencapai 50% dengan kriteria buruk, aspek kemampuan mencapai 40% dengan kriteria buruk, dan aspek prestasi kerja dengan Tingkat realisasi 35% dengan kriteria buruk. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum maksimal.

Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, bukan hanya tergantung pada peralatan atau sarana prasarana yang memadai, namun lebih kepada faktor sumber daya manusia tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, dan kedisiplinan karyawan akan menunjang kualitas kinerja karyawan yang semakin baik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain agar dapat memahami terhadap apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan, mampu memberikan bimbingan yang efektif untuk keberhasilan suatu organisasi

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang diinginkan dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

Menurut Hasibun (2016:170) menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, Kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal."

Disiplin kerja juga merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, jika perusahaan menginginkan tujuan perusahaan tercapai salah satunya dengan disiplin.

Menurut Hasibun (2016:193) Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bisa diambil kesimpulannya bahwa kedisiplinan merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah karyawan tunduk pada peraturan yang berlaku tertulis maupun tidak tertulis yang bilamana dilanggar akan mendapatkan sanksi yang sudah diatur. Disiplin dalam bekerja memiliki manfaat yang besar baik untuk kepentingan individu dalam perusahaan maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Dalam hal kedisiplinan peneliti melihat adanya suatu fenomena pada PT Global Berkah Sentosa di Karawaci Tangerang, Dimana terdapat kurangnya disiplin karyawan seperti Tingkat absensi karyawan, tanggung jawab, etika kerja yaitu banyaknya pelanggaran seperti tidak berpakaian rapi, dan banyaknya yang melanggar aturan seperti membuang sampah sembarang Hal ini tentu berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat mengganggu berjalannya kegiatan pada PT Global Berkah Sentosa.

## 2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sujarwendi (2019:6) Penelitian kuantitatif adalah "Jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran)".

Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut sugiyono (2017:121) "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan ini penelitian asosiatif maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian kuantitatif mempunyai keunggulan dari sisi efisiensi. Analisis kuantitatif bekerja menggunakan sampel untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Selain dari sisi sampel, untuk hal-hal tertentu metode kuantitatif memberikan penjelasan yang lebih tepat terhadap fakta yang dihadapi.

### Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:213) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dengan demikian hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018:82) "Korelasi parsial dalam hal ini pengaruh signifikan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan. Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri sendiri terhadap variabel terikatnya. Dan dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

### Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

$H_0: \rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Global Berkah Sentosa Karawaci Tangerang.

$H_a: \rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Global Berkah Sentosa Karawaci Tangerang.

### Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

$H_0: \rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Global Berkah Sentosa Karawaci Tangerang.

$H_a: \rho_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Global Berkah Sentosa Karawaci Tangerang.

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2017:184) "Dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1+r_1^2)}}$$

sumber: Sugiyono (2017:184)

Keterangan:  
 t = Probabilitas  
 r = Koefisien Korelasi parsial  
 n = Jumlah sampel

Taraf signifikan yang digunakan  $\alpha = 0,005$  artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 25. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai t hitung > t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau probability signifikan < 0,005.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2015:96) “Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel dependen”.

Untuk mengetahui pengaruh Bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara Bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

- Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif
  - $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, penulisan menggunakan interpretasi taraf signifikansi sebagai berikut:

- Apabila F hitung > F tabel pada taraf signifikansi 5% maka hubungan antara variabel sangat signifikan

- Apabila F hitung < tabel pada taraf signifikansi 5% maka hubungan antara variabel tidak signifikan.
- Membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria:
  - Jika F hitung > F tabel, (a,dk), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - Jika F hitung < F tabel (a,dk), berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kevalidan kinerja karyawan pada PT Global Berkah Sentosa Karawaci Tangerang. Ketepatan pengujian hipotesis mengenai hubungan variabel (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan).

Menurut Sugiyono (2018:137), “validitas merupakan tingkat keandalan dan keahlian alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Sedangkan menurut Ghozali (2018:52) berpendapat bahwa “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Adapun dasar pengambilan Keputusan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan *level of significant* (5%), Sedangkan nilai r tabel dalam penelitian ini dengan 92 responden adalah  $df=n-2$  yakni  $92-2=90$ . Penulis menggunakan SPSS 2026 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika r hitung > r tabel, maka instrument dinyatakan valid.
- Jika r hitung < r tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid.

### 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.9  
 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	X1.1	0,663	0,205	VALID
2	X1.2	0,815	0,205	VALID
3	X1.3	0,710	0,205	VALID
4	X1.4	0,814	0,205	VALID
5	X1.5	0,660	0,205	VALID
6	X1.6	0,767	0,205	VALID
7	X1.7	0,716	0,205	VALID
8	X1.8	0,763	0,205	VALID
9	X1.9	0,785	0,205	VALID
10	X1.10	0,661	0,205	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan data diatas, variabel gaya kepemimpinan maka diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,205), maka dengan demikian semua pernyataan dalam kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid, untuk itu maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.10  
 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	X2.1	0,661	0,205	VALID
2	X2.2	0,707	0,205	VALID
3	X2.3	0,705	0,205	VALID
4	X2.4	0,768	0,205	VALID
5	X2.5	0,751	0,205	VALID
6	X2.6	0,688	0,205	VALID
7	X2.7	0,699	0,205	VALID
8	X2.10	0,753	0,205	VALID
9	X2.9	0,690	0,205	VALID
10	X2.10	0,707	0,205	VALID

Sumber: Hasil output SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan data diatas, variabel disiplin kerja maka diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,205), maka dengan demikian semua pernyataan dalam kuesioner pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, untuk itu maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.11  
 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Y1.1	0,711	0,205	VALID
2	Y1.2	0,773	0,205	VALID
3	Y1.3	0,658	0,205	VALID
4	Y1.4	0,742	0,205	VALID
5	Y1.5	0,755	0,205	VALID
6	Y1.6	0,723	0,205	VALID
7	Y1.7	0,697	0,205	VALID
8	Y1.8	0,752	0,205	VALID
9	Y1.9	0,825	0,205	VALID
10	Y1.10	0,777	0,205	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan data diatas, variabel kinerja karyawan maka diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,205), maka dengan demikian semua pernyataan dalam kuesioner pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, untuk itu maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan dari suatu alat ukur dinyatakan reliabilitas jika pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Global Berkah Sentosa hasil pengukurannya konsisten. Menurut Sugiyono (2018:168) berpendapat “instrument yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan Menurut Ghazali (2018:47), mengemukakan bahwa uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika Cronbach Alpha > 0,60, maka instrument dikatakan reliabel.
- b. Jika Cronbach Alpha < 0,60, maka instrument dikatakan tidak reliabel.

### 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 26.2024

Berdasarkan hasil tabel 4.12 diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dikatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha 0,906 > 0,60.

### 2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha 0,892 > 0,60.

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 26,2024

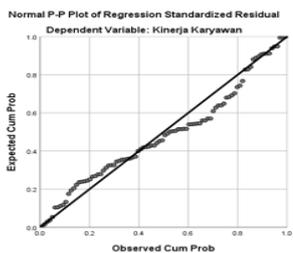
Berdasarkan hasil tabel 4.14 diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha 0,909 > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut singgih santoso (2016) berpendapat sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang bisa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

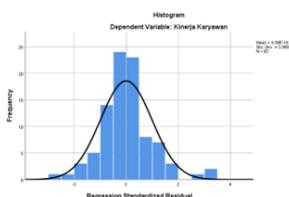
### 1. Uji Normalitas

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauhi dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024  
**Gambar 4.2**

**Gambar Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot**



Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2024  
**Gambar 4.3**

**Histogram Hasil Uji Normalitas**

Grafik histogram diatas menunjukkan bahwa grafik histogram yang memberikan distribusi normal, karena semakin histogram berbentuk loncong atau membentuk seperti gunung maka dikatakan normal.

**Uji Multikolinieritas**

- a. Jika nilai nilai tolerance lebih > dari 0.1 dan nilai *variance inflation faktor* (VIF) < dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai nilai tolerance < dari 0.1 dan nilai *variance inflation faktor* (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.197	1.455		0.823	.413		
	Gaya Kepemimpinan	.448	.091	.456	4.904	.000	.273	3.66
	Disiplin Kerja	.490	.097	.468	5.028	.000	.273	3.66

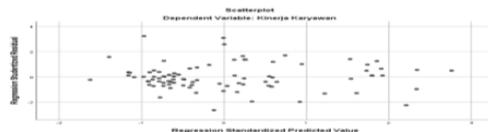
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikonieritas pada tabel 4.15 diatas, diperoleh masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yaitu sebesar 0,273 bahwa nilai tersebut lebih dari 0,1, dan nilai

*variance inflation factor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,668 serta disiplin kerja sebesar 3,668 yang mana nilai ini kurang dari 10. Dengan demikian pada model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titi-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu, Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024  
**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dapat dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, bahwasanya titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dan se lanjutnya bisa penulis simpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak untuk dipakai.

**4. Uji Autokorelasi**

**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Autokorelasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 <sup>a</sup>	.790	.785	4.063	1.923

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

n= 92  
 d= 1.923  
 dl= 1.616  
 du= 1.705  
 4-dl=4-1.616=2,384  
 4-du= 4- 1.705= 2,295

Pada gambar 4.5 hasil Uji Autokorelasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa tidak terdapat autokorelasi karena  $du= 1.705 < d= 1.923 < 4,4-du= 4- 1.705= 2,295$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

**Metode Analisis Data**

**1. Analisis Regresi Linier Sederhana**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.683	1.542		2.389	.019
	Gaya Kepemimpinan	.840	.054	.855	15.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.16 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,683 + 0,840X_1$ . Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,683 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3,683 point.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,840 diartikan apabila konstansa tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,840 poin.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.461	1.605		1.533	.129
	Disiplin Kerja	.898	.057	.856	15.738	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,461 + 0,898X_2$ . Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,461 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,461 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,898 diartikan apabila konstansa tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,898 poin.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Secara simultan Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.197	1.455		.823	.413
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.448	.091	.456	4.904	.000
	Disiplin Kerja	.490	.097	.468	5.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,448X_1 + 0,490X_2$ . Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,197 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,197 point.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,448 diartikan apabila konstansa tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,448 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,490 diartikan apabila konstansa tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,490 poin.

## 3. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.19  
 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2018)

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

		Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Pearson Correlation	1	.855
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.855	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,855 bahwa nilai ini berada pada interval 0,800-1,000 yang artinya kedua variabel ini memiliki Tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

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

		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan data pada tabel 4.20, maka diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,856 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat.

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

Model Summary									
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	.889 <sup>a</sup>	.790	.785	4.06301	.790	167.587	2	89	.000

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

Sumber: Data Diolah Menggunakan Spss Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian data korelasi pada tabel 4.21 diatas, maka dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,889 atau 88,9%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kinerja karyawan (Y) sebesar 88,9% yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) merupakan hubungan positif yaitu Tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai interval yaitu 0,800-1,000 dalam pedoman interpretasi koefisien korelasi, serta sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary									
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	.856 <sup>a</sup>	.731	.728	4.57836	.731	244.057	1	90	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.22 diatas, bahwa hasil uji koefisien determinasi secara parsial variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,731, yang mana dapat saya simpulkan bahwa variabel (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.24  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
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	.856 <sup>a</sup>	.733	.731	4.55369	.733	247.686	1	90	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

determinasi sebesar 0,733 maka dapat saya simpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,3%, selanjutnya sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
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	.889 <sup>a</sup>	.790	.785	4.06301	.790	167.587	2	89	.000

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

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.24, hasil uji koefisien determinasi ini sebesar 0,790 secara simultan, dan dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Partisipatif (X1), disiplin kerja (X2) secara Bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 79% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- a. Apabila nilai t-hitung > t- tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Apabila nilai t- hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Untuk menentukan besarnya nilai t- tabel maka dengan rumus:

a = taraf nyata 5% (0,05)

df = n-2-1, maka didapatkan 92-2-1= 89, maka t-tabel dari 89= 1,9869. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t-hitung > t-tabel.

Tabel 4.26  
 Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	((Constant)	3.683	1.542		2.389	.019
	Gaya Kepemimpinan	.840	.054	.855	15.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

1) Uji Hipotesis parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Global Berkah Sentosa Di Karawaci Tangerang.

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai t- hitung sebesar 15,622, sedangkan nilai t tabel untuk n = 89 sebesar 1,9869. Karena nilai t hitung > t – tabel dan taraf signifikan (a) sebesar 0,000 < 0,05, maka H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Global Berkah Sentosa Di Karawaci Tangerang”.

Tabel 4.27  
 Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.461	1.605		1.533	.129
	Disiplin Kerja	.898	.057	.856	15.738	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26,2024

Tabel 4.28  
 Pengujian Hipotesis (Uji F) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	5533.086	2	2766.543	167.587	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1469.218	89	16.508		
	Total	7002.304	91			

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

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26,2024

2) Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Berkah Sentosa Di Karawaci Tangerang.

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai t-hitung sebesar 15,738, sedangkan nilai t tabel untuk n = 89 sebesar 1,9869. Karena nilai t hitung > t-tabel dan taraf signifikan (α) sebesar 0,000 < 0,05, maka H<sub>2</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **“terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Global Berkah Sentosa Di Karawaci Tangerang”**.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian F ini dimaksudkan untuk uji secara bersamaan seluruh variabel independennya (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persentase yang dipakai dalam pengujian ini adalah 5% atau 0,05, dan nilai sig. F < 0,05 atau F-hitung > F-tabel.

- a. Bila nilai F-hitung < F-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Bila nilai F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Untuk menentukan F-tabel dapat dilakukan dengan cara  $df = n - 2 - 1 = 92 - 2 - 1 = 89$ , jadi F-tabel yang diperoleh yaitu 3,10.

Ho:  $p_3 = 0$  tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Global Berkah Sentosa Di Karawaci Tangerang.

Ha:  $p_3 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Global Berkah Sentosa Di Karawaci Tangerang.

Berdasarkan dari hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(167,587 > 3,10)$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai sig.  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka Ho<sub>3</sub> ditolak dan Ha<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Berkah Sentosa Di Karawaci Tangerang.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linier  $Y = 3,683 + 0,840X_1$  yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,840, dan nilai koefisien korelasi 0,855 yang berarti Tingkat hubungan korelasi “sangat kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,731 atau 73,1%, selanjutnya uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(15,622 > 1,9869)$ , sednagkan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig.  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat diambil Kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh positif, dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Berkah Sentosa di Karawaci Tangerang.

**Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan  $Y = 2,461 + 0,898X_2$  yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,898 diartikan baha apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,898 poin. Dan koefisien korelasi 0,856 atau 85,6% yang berarti sangat kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sebesar  $(15,738 > 1,9869)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka Ho<sub>2</sub> ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima. Dan dapat diambil Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Berkah Sentosa di Karawaci Tangerang.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji resregi pada linear berganda  $Y = 0,448X_1 + 0,490X_2$ , Nilai koefisien korelasi sebesar 0,889 atau 88,9% Tingkat hubungan korelasi

“sangat kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,790 atau 79%, dan selanjutnya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(167,587 > 3,10)$ , Hal ini juga diperkuat oleh signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Global Berkah Sentosa di Karawaci Tangerang.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan beberapa Kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi  $Y = 3,683 + 0,840X_1$  dan nilai koefisien korelasi 0,855 yang berarti Tingkat hubungan korelasi “sangat kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,731 atau 73,1%, uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(15,622 > 1,9869)$ , sednagkan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diambil Kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh positif, dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT Global Berkah Sentosa di Karawaci Tangerang.

- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 2,461 + 0,898X_2$ , dan koefisien korelasi 0,856 atau 85,6% yang berarti sangat kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sebesar  $(15,738 > 1,9869)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan dapat diambil Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Berkah Sentosa di Karawaci Tangerang.
- c. Gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,448 X_1 + 0,490 X_2$ , Nilai koefisien korelasi sebesar 0,889 atau 88,9% Tingkat hubungan korelasi “sangat kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,790 atau 79%, dan selanjutnya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(167,587 > 3,10)$ , Hal ini juga diperkuat oleh signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Berkah Sentosa di Karawaci Tangerang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, T. (2020). *Manajemen Pemasaran*. Depok: Rajawali.
- [2] Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- [3] Ghozali, I. (2014). *Aplikasianasi multivariate dengan program spss*. semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [4] Hasibun. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [5] Hasibun. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [6] Indriasari. (2016). *Sistem Informasi Geografis*. jakarta: rajawali pers.
- [7] Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [8] Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi ke-5, cet-14*. Bandung: Remaja Rosda.
- [9] Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ke-5 Cet.13*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [10] Rahman, A. (2022). *Buku ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- [11] Rivai. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. jakarta: muri kencana.
- [12] Rivai. (2015). *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan edisi ke 6*. depok: muri kencana.
- [13] Rivai. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. jakarta: Rajawali Pers.
- [14] S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [15] Santoso, S. (2016). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di era Informasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [16] Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Soekidjo. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. jakarta: Rineka Cipta.
- [18] Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif R dan D*. Bandung: Afabeta.
- [19] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D)*. Bandung: Alfabeta.

- [20] Sugiyono. (2018). *metode penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-9*. Jakarta: kencana.
- [22] Tamrin, A. (2020). Manajemen Pemasaran. In A. Thamrin, *Manajemen Pemasaran* (p. 258). Depok: Rajaali.
- [23] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, edisi ke-5, cet.ke-11*. Jakarta: Rajawali pers.
- [24] Yurianto. (2022). *Iklm Komunikasi Kompetensi Disiplin Terhdap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Aa Pustaka.
- [25] Ade Muslimat, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal SDM*, Vol.4, No.2.
- [26] Agustin, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang*, 4(2), 128-136.
- [27] Aurelie A.W. Sasue, O. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan KabupatenMinahasa Utara. *EMBA*, Vol.9, No.4.
- [28] Dian Dania Apriyanti, N. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung. *ekonomi dan bisnis*.
- [29] Elvira Hidayat, S. S. (2021). pengaruh disiplin, Motivasi dan kepuasan kerja karyawan kantor serikat daerah kabupaten tojo una-una . *jurnal magister ISSN:2776*, VOL.2 No.2.
- [30] Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Viking Engineering. *jurnal dimensi*, Vol.9, No.1, ISSN:20859996.
- [31] Herry, S. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Selaras Karya Raya Jakarta. *jurnal jenius*, vol.2 no.1 E-ISSN: 2598-9502.
- [32] Johan Hursepuny, S. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. *JISAMAR*, 858-867.
- [33] Jufri, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, Vol.2 No.2.
- [34] Ongky Wijaya, I. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, asilitas kerja, Dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Ud. indonesia Makmur Kediri. *ilmu manajemen*, 71-84.
- [35] Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia DC. Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 12-24.
- [36] Prhilie Luies Moningkey, L. O. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bptd Wilayah Xxii Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, Vol.10, No.1.
- [37] Rahmi Hermawati, T. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fa Antares Medika BSD City. *PERKUSI*, Vol.2, No.1.
- [38] Suwanto. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum tangerang selatan. *Jurnal ilmiah* , vol.3 no.1 ISSN 2598-9502.