

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREENLY LIFESTYLE INDONESIA AREA JAKARTA

Eni Evianti¹, Aris Ariyanto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹enievianti08@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02492@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Greenly Lifestyle Indonesia Jakarta Area. The research method used is the primary data quantitative research method. Research location Jln Taman Daan Mogot Raya no. 4, RT 02 RW 01, Jl. North Duren, Grogol Petamburan District, West Jakarta City. The population of this research is employees at PT Greenly Lifestyle Indonesia Jakarta Area. The sample for this research was 97 respondents, the sampling technique was using the Solvin technique. The data collection methods used were questionnaires, literature study and observation. The data analysis method uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, coefficient of determination tests, T tests and F tests with the help of SPSS version 26 software. The results of the research show that the t test can determine the Leadership Style variable having a simple linear regression $Y = 7,007 + 0.812 X_1$ So it can be concluded that the Leadership Style variable influences employee performance. The Discipline variable has a simple linear regression equation $Y = 4,560 + 0.853 X_2$ < table 1.661. So it can be concluded that the Work Discipline variable influences employee performance. The research results of the F test for the Leadership Style and Work Discipline variables have a simple linear regression equation $Y = 2,892 + 0.252 X_1 + 0.659 X_2$ (211,058 > 3,090) and the significance value is smaller than 5% (0.000 < 0.05). This means that together the independent variables consisting of the Leadership Style and Work Discipline variables have an effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian metode kuantitatif data primer. Tempat penelitian Jln Taman daan mogot raya no. 4, RT 02 RW 01, Tj. Duren utara, Kecamatan Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Pada PT Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta. Sampel penelitian ini sebanyak 97 responden, teknik pengambilan sampel dengan teknik solvin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, studi pustaka dan observasi. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, uji koefisien determinasi, uji T dan uji F dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t dapat diketahui Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki regresi linier sederhana $Y = 7.007 + 0,812 X_1$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi R 0,808 artinya berkorelasi sangat kuat, koefisien determinasi sebar 65,4%, uji t diperoleh nilai

signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $3.355 >$ tabel 1.661. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin memiliki persamaan regresi linier sederhana $Y = 4.560 + 0,853 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $R = 0,892$ artinya berkorelasi sangat kuat, koefisiensi determinasi sebesar $79,6\%$, uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $9.207 <$ tabel 1.661. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian uji F variabel variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki persamaan regresi linier sederhana $Y = 2.892 + 0,252 X_1 + 0,659 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $r = 0,814$ termasuk kategori sangat kuat, koefisiensi determinasi sebesar $81,8\%$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($211.058 > 3.090$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama - sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya manusia menjadi motor utama perusahaan dalam menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan. Di dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting, karena tanpa peran karyawan perusahaan tidak akan berjalan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan.

Memasuki era masyarakat ekonomi, bangsa Indonesia semestinya semakin sadar akan pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam rangka menata kembalikehidupan berbangsa dan bernegara. Peranan sumber daya manusia di rasakan sangat penting dalam kehidupan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan yang di harapkan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan perencanaan, pengorganisasian strategi.

PT Greenly lifestyle Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang F&B (food & beverage). PT Greenly adalah Bisnis kuliner yang menyajikan menu makanan sehat yang memiliki berbagai fungsi bagi kesehatan. PT Greenly pertama beroperasi pada Januari 2019 di Surabaya. Selama satu tahun perjalanannya, PT Greenly mengklaim telah berhasil mengalami pertumbuhan

hingga lima kali lipat dengan ratusan pesanan tiap harinya. PT Greenly lifestyle Indonesia sendiri mengusung konsep new retail dengan pendekatan online to offline (O2O). PT Greenly lifestyle Indonesia menyediakan berbagai macam menu sehat. Seperti berbagai macam makanan salad, grain bowl, minuman cold pressed juice, smoothie, nut milk, dan beragam produk sehat lainnya.

Oleh karena itu tiap perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawan, salah satunya upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau Gaya Kepemimpinan yang handal dan pemberian disiplin berprestasi yang tinggi dan terarah. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan Perusahaan. Kinerja pegawai juga dapat diketahui seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja Karyawan yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya

mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Berikut peneliti melampirkan data penilaian Kinerja Karyawan PT Greenly area Jakarta periode tahun 2019 – 2022.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta Periode Tahun 2019 – 2023

Aspek Penilaian	Tahun									
	2019		2020		2021		2022		2023	
	Jumlah (orang)	%								
Istimewa	10	10%	10	10%	8	8%	24	15%	35	29%
Baik	46	48%	46	47%	39	41%	43	45%	40	33%
Cukup	33	34%	36	37%	43	46%	45	36%	23	21%
Disarankan Mengundurkan Diri	8	8%	6	6%	5	5%	14	4%	20	17%
Jumlah karyawan	97	100%	98	100%	95	100%	128	100%	120	100%

Berdasarkan tabel penilaian Kinerja Karyawan diatas setiap Tahun nya mengalami ketidak stabilan dalam Aspek Penilaian “Istimewa”, “Baik”, “Cukup” dan “Disarankan Mengundurkan Diri” hal ini yang berarti masih kurang baik.

Semua aspek penilaian Kinerja Karyawan masih belum mencapai target persentase yakni 100%. Dengan demikian bahwa Kinerja Karyawan PT Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta Periode Tahun 2019 – 2023 belum maksimal, oleh karna itu perlu adanya peningkatan Kinerja Karyawan agar kedepannya bisa lebih maksimal. Salah satu upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi.

Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Organisasi merupakan sekelompok orang yang saling berkerja sama merealisasikan tujuan bersama. Tujuan dari pengorganisasian ialah untuk membimbing manusia bekerja sama secara efektif. Tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan tertentu oleh manusia yang menjadi anggota sebuah perusahaan.

Kepemimpinan mempunyai hubungan erat dengan disiplin, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam mengerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada wibawanya, dan juga kemampuan pemimpin itu didalam menciptakan motivasi didalam diri setiap karyawan.

Menurut Thoha (2023) Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang ia lihat. Gaya Kepemimpinan merupakan nomor perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan pada PT Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta 2022

No	Pernyataaan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1	Hubungan pimpinan dengan karyawan sangat baik	10	20	30
2	Pimpinan memberikan sanksi yang sesuai dengan aturan bagi karyawan yang melanggar peraturan	22	8	30
3	Diperlukan pendelagiasian wewenang dari pimpinan pada bawahan pelaksanaan pekerjaan	9	21	30
4	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan	7	23	30
5	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	11	19	30

Sumber: PT Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta

Berdasarkan dari table diatas hasil Pra Survey pernyataan tentang "Hubungan pimpinan dengan karyawan sangat baik" "Ya" 10 "Tidak" 20, "Pimpinan memberikan sanksi yang sesuai dengan aturan bagi karyawan yang melanggar peraturan" "Ya" 22 "Tidak" 8, "Diperlukan pendelagiasian wewenang dari pimpinan pada bawahan pelaksanaan pekerjaan" "Ya" 9 "Tidak" 21, "Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan" "Ya" 7 "Tidak" 23, dan "Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang 5 berprestasi" "Ya" 11 "Tidak" 19.

Hal ini awal dari permasalahan yang terjadi pada PT Greenly lifestyle Indonesia dalam

kepemimpinan yaitu Gaya Kepemimpinan yang dirasa kurang cocok, hal ini dapat dilihat dari komunikasi antara pemimpin dan anggotanya yang tidak berjalan dengan baik, tidak adanya rasa percaya antara pemimpin dengan anggotanya serta tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidahnya yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh Disiplin Kerja yang diterapkan di perusahaan. Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan Disiplin Kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan Disiplin Kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan Disiplin Kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Greenly lifestyle Indonesia. PT Greenly lifestyle Indonesia dipilih sebagai obyek penelitian karena adanya beberapa perubahan seperti perubahan sistem kerja, jabatan dan kinerja karyawan. PT Greenly lifestyle Indonesia memiliki banyak cabang dan jumlah karyawan yang banyak, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus profesional agar tidak terjadi masalah di internal perusahaan yang berkaitan dengan karyawan atau tenaga kerja yang tentu akan berakibat terhadap kinerjanya.

Diperlukan adanya Disiplin Kerja lebih untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih giat dan juga adanya pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka termotivasi dan semangat kerja karyawan meningkat. Serta peningkatan Kinerja Karyawan agar dapat tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai PT Greenly lifestyle Indonesia.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidaklah mudah, karena dalam kenyataannya perusahaan menghadapi berbagai tantangan kedepan yang harus dihadapinya, dan salah satu tantangan tersebut adalah Disiplin Kerja karyawan. Dari hasil survei awal telah ditemukan bahwa masih adanya pelanggaran - pelanggaran yang dilakukan karyawan, seperti masih adanya karyawan yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih adanya karyawan yang tidak ada ditempat kerjanya pada saat klient datang, selain itu penerapan sanksi hukuman pimpinan dianggap masih ringan sehingga karyawan tidak jera setelah mendapatkan sanksi, misalnya sanksi yang diberikan hanya berupa teguran lisan dari pimpinan. Berikut Peneliti melampirkan data ketidak disiplin karyawan berdasarkan absensi kehadiran karyawan PT Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta periode 2019 – 2022.

Tabel 1.3 Data Absensi Kehadiran Karyawan PT Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta Periode Tahun 2019 – 2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja pertahun	Total Hari Kerja pertahun	Kehadiran	Jumlah Tidak Hadir			% Kehadiran	% Ketidak Hadir	
						Sakit	izin	Alfa			
1	2019	97	252	24.444	24.162	80	122	80	282	99%	1%
2	2020	98	252	24.696	23.967	342	208	179	729	97%	3%
3	2021	95	252	23.940	23.366	245	223	106	574	98%	2%
4	2022	96	252	24.192	23.504	224	268	196	688	97%	3%

Sumber: PT Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta

Berdasarkan tabel diatas pada Tahun 2019 presentasi ketidak hadiran mencapai 1%, pada Tahun 2020 presentasi ketidak hadiran mencapai 3%, pada Tahun 2021 presentasi ketidak hadiran 2%, dan pada Tahun 2022 presentasi ketidak hadiran mencapai 3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja

Karyawan pada PT Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta belum maksimal. Hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya Disiplin Kerja karyawan. Jika Disiplin Kerja dilakukan secara optimal, besar kemungkinan dapat menghasilkan kinerja yang baik

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Heru Kustanto, Muazza Muazza dan Eddy Haryanto (Jurnal Ilmu Pendidikan Vol. 04 No. 01 Tahun 2022 Hal 63 – 69) ISSN 2656-8063 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi. Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian memperlihatkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh

dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi.

Shamir Hasyim Syarif dan Nirmadarningsih Hiya. (Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen Aceh Vol. X No. 2 September 2021 Hal. 8-14) ISSN: 2086-6011 Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan. Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaji, budaya organisasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan sebagian atau sekaligus.

Muhammad Abdul Rajak. (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Universitas Pamulang Vol. 04 No. 03 Juli 2021 Hal. 251-261) ISSN: 2598-9545 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tangerang. Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tangerang.

Shamir Hasyim Syarif dan Nirmadarningsih Hiya. (Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen Aceh Vol. X No. 2 September 2021 Hal. 8-14) ISSN: 2086-6011 Vol. 03 No. 01 April 2021 Hal. 228) ISSN: 1858-1358. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Sakit Taman Harapan Baru Bekasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan. Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaji, budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan. kepemimpinan dan disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan.

Amirudin dan Aris Ariyanto, 2020. Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB) Special Issue Desember-2020, Vol.XI, No.2a, hal.1-8 ISSN(P): 2087-3921; ISSN(E): 2598- 9715, Universitas Pamulang. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia. Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian

ini variabel kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,39 dengan kriteria kurang baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,79 dengan kriteria kurang baik. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,377 + 0,784X$, dan nilai koefisien korelasi 0,762 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Siti Nur Aisah, Rahma Wardani (Bulletin of Management and Business Volume 1, Nomor 2, Oktober, 2020), ISSN: 2745- 6927. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, akhirnya bisa disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan salah satu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Novianty Djafri (Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Vol. 04 No. 01 (2020) Hal. 940-950), ISSN: 2356-1327. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kinerja Karyawan kepala sekolah PAUD. Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan kepala sekolah PAUD.

Hapid, Acep Rochmat Sunarwan (Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo Vol. 01 No. 02 Juli 2019 Hal. 7-16) ISSN: 2339-1529. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, serta Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHT (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 0 1, No. 02, Januari 2017 Hal. 1-24 ISSN: 2581-2769 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Analisis Regresi Linier Berganda Sementara itu, hasil analisis memperlihatkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mukti Ali (Journal Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis, 2020, Hal. 125- 133)

ISSN: 2808-2826 Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Direktur utama pada motivasi kerja (0,462), variabel Gaya Kepemimpinan Direktur utama pada Kinerja Karyawan (0,387), motivasi kerja pada Kinerja Karyawan (0,388), Disiplin Kerja pada motivasi kerja (0.525) dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan (0.034).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

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).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian

hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1. Keteladanan			
a. Pimpinan dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan pekerjaan	0,745	0,1996	Valid
b. Pimpinan dapat bersikap ramah dan sabar kepada bawahannya	0,672	0,1996	Valid
2. Kewibawaan			
a. Pimpinan memberikan sanksi yang sesuai dengan aturan bagi karyawan yang melanggar peraturan	0,683	0,1996	Valid
b. Pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan	0,732	0,1996	Valid
3. Pendelegasian Tugas			
a. Pimpinan dapat mendelegasikan tugasnya kepada bawahannya	0,739	0,1996	Valid
b. Tugas karyawan dapat diambil alih oleh karyawan yang lain	0,580	0,1996	Valid
4. Pengambilan Keputusan			
a. Pimpinan selalu memberikan keputusan didalam setiap tugas yang dikerjakan secara tegas	0,772	0,1996	Valid
b. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan	0,619	0,1996	Valid
5. Motivasi			
a. Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada semua karyawan	0,746	0,1996	Valid
b. Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	0,755	0,1996	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) di peroleh nilai r hitung > r tabel (0,1996), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu koesioner yang di gunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1. Mematuhi semua peraturan			
a. Saya melaksanakan peraturan yang ditetapkan perusahaan sesuai prosedur perusahaan	0,767	0,1996	Valid
b. Saya mendapatkan sanksi tegas jika melanggar peraturan perusahaan	0,722	0,1996	Valid
2. Penggunaan waktu secara efektif			
a. Saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai	0,762	0,1996	Valid
b. Datang lebih awal ketempat kerja memberikan ketenangan dalam memulai untuk bekerja	0,765	0,1996	Valid
3. Tanggung Jawab			
a. Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dan tanggung jawab	0,803	0,1996	Valid
b. Saya melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	0,732	0,1996	Valid
4. Tingkat absensi			
a. Absensi kehadiran sangat penting dalam pengangkatan disiplin kerja	0,788	0,1996	Valid
b. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan ditempat kerja	0,727	0,1996	Valid
5. Sanksi hukuman			
a. Peraturan kedisiplinan karyawan diterapkan pimpinan	0,741	0,1996	Valid
b. Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membedakan – bedakan	0,713	0,1996	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) di peroleh nilai r hitung > rtabel (0,1996), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu koesioner yang di gunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1. Kualitas			
a. Karyawan selalu mengutamakan Kualitas setiap melakukan pekerjaan	0,781	0,1996	Valid
b. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan	0,633	0,1996	Valid
2. Kuantitas			
a. Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0,750.	0,1996	Valid
b. Karyawan mampu meningkatkan jumlah target penjualan	0,662	0,1996	Valid
3. Pelaksanaan Tugas			
a. Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,763	0,1996	Valid
b. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,744	0,1996	Valid
4. Tanggung jawab			
a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	0,779	0,1996	Valid
b. Pimpinan memberikan tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan	0,734	0,1996	Valid
5. Inisiatif			
a. Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	0,755	0,1996	Valid
b. Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	0,781	0,1996	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) di peroleh nilai thitung > rtabel (0,1996), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu koesioner yang di gunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Kategori Interval Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,888	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,915	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,908	Reliabel

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisiensi alpha dari masing- masing variabel dalam setiap variabel di nyatakan reliable dan sangat reliabel di peroleh nilai koefisien alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,888 dan Disiplin Kerja (X2) 0,915 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,908 dapat di nyatakan bahwa masing- masing variabel telah Reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat di aplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini menginikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya di aplikasikan kepada seluruh responden.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.12004835
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.037
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS hasil penelitian uji normalitas menggunakan Uji

Kolmogorov-Smirnov Test diatas Asymp. Sig (2-tailed) dapat dilihat yaitu sebesar $0,200 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal. Maka H_0 diterima, Artinya data tersebut berdistribusi Normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.053	.973		5.191	.000		
	X1:Gaya Kepemimpinan	-.022	.046	-.083	-.483	.630	.346	2.892
	X2:Disiplin Kerja	-.033	.044	-.128	-.745	.458	.346	2.892

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS diatas pada uji multikolinearitas dapat diketahui nilai tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar $0,346 > 0,10$ sementara nilai VIF sebesar $2,892 < 10$, selanjutnya nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar $0,346 > 0,10$ sementara nilai VIF sebesar $2,892 < 10$. Maka sesuai hasil uji multikolinearitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi syarat dan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	5.053	.973		5.191	.000
	X1:Gaya Kepemimpinan	-.022	.046	-.083	-.483	.630
	X2:Disiplin Kerja	-.033	.044	-.128	-.745	.458

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser di dapatkan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel (X1) sebesar $0,630 > 0,05$ dan variabel (X2) sebesar $0,458 > 0,05$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.904 ^a	.818	.814	4.16365	2.190

a. Predictors: (Constant), X2: Disiplin Kerja, X1: Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023.

Dari hasil data di atas di simpulkan bahwa nilai Durbin Watson yang di peroleh $2,190 < 2,460$ maka dapat disimpulkan tidak ada korelasi

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	7.007	2.086	3.359	.001
	X1:Gaya Kepemimpinan	.812	.061	13.390	.000

a. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil penelitian regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7.007 + 0,812 X1$.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	4.560	1.584		2.879	.005
	X2: Disiplin Kerja	.853	.044	.892	19.257	.000

a. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil penelitian regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4.560 + 0,853 X2$.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	2.892	1.585		1.824	.071
	X1: Gaya Kepemimpinan	.252	.075	.251	3.355	.001
	X2: Disiplin Kerja	.659	.072	.689	9.207	.000

a. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2.892 + 0,252 X1 + 0,659 X2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4. 21 Hasil Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary ^b									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.808 ^a	.654	.650	5.71151	.654	179.279	1	95	.000	

a. Predictors: (Constant), X1: Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan pada variabel Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) nilai Sig. F Change sebesar $0,000 < 0,05$ maka dikatakan terhadap hubungan berkorelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai R 0,808 artinya berkorelasi sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 22 Hasil Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary ^b									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.892 ^a	.796	.794	4.38262	.796	370.830	1	95	.000	

a. Predictors: (Constant), X2: Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan pada variabel Variabel Disiplin Kerja (X2) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dikatakan terhadap hubungan Disiplin Kerja (X2) berkorelasi antara Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai R 0,892 artinya berkorelasi sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4. 23 Hasil Koefisiensi Korelasi Secara Siltutan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary ^b									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.904 ^a	.818	.814	4.16365	.818	211.058	2	94	.000	

a. Predictors: (Constant), X2: Disiplin Kerja, X1: Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Sig. F Change sebesar $0,000 < 0,05$ maka dikatakan terhadap berkorelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai R 0,904 artinya berkorelasi Sangat kuat antara

variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24 Hasil Koefisiensi Determinasi secara parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.654	.650	5.71151

a. Predictors: (Constant), X1: Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas di dapat nilai R Square sebesar 0,654 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di pengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 65,4% dan sisanya sebesar 35,6% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti

Tabel 4. 25 Hasil Koefisiensi Determinasi secara parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.794	4.38262

a. Predictors: (Constant), X2: Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas di dapat nilai R Square sebesar 0,796 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di pengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 79,6 % dan sisanya sebesar 20,4% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti.

Tabel 4. 26 Hasil Koefisiensi Determinasi secara Siltutan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.814	4.16365

a. Predictors: (Constant), X2: Disiplin Kerja, X1: Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas di dapat nilai R Square sebesar 0,818 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di pengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 81,8 % dan sisanya sebesar 18,2% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27 Hasil Uji Statistik T

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	2.892	1.585		1.824	.071
	X1: Gaya Kepemimpinan	.252	.075	.251	3.355	.001
	X2: Disiplin Kerja	.659	.072	.689	9.207	.000

a. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $3.355 >$ tabel 1.661 . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan (H_1) diterima. Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $9.207 <$ tabel 1.661 . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan (H_2) diterima. Sehingga variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 28 Hasil Uji Statistik F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7317.780	2	3658.890	211.058	.000 ^b
	Residual	1629.581	94	17.336		
	Total	8947.361	96			

a. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2: Disiplin Kerja, X1: Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Dari hasil perhitungan di peroleh nilai Fhitung sebesar 211.058 dan sedangkan nilai Ftabel sebesar 3.090 signifikansi sebesar 0.000 . Jadi $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($211.058 > 3.090$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama – sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

- a. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial,

dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 7.007 + 0,812 X_1$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $R 0,808$ artinya berkorelasi sangat kuat, koefisien determinasi sebar $65,4\%$ dan sisanya sebesar $35,6\%$ di pengaruhi oleh faktor-faktor lain , uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $00,001 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $3.355 >$ tabel 1.661 . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 4.560 + 0,853 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $R 0, 892$ artinya berkorelasi sangat kuat, koefisiensi determinasi sebesar $79,6 \%$ dan sisanya sebesar $20,4\%$ di pengaruhi oleh faktor-faktor lain dan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $9.207 <$ tabel 1.661 . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- c. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara silmutan, dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 2.892 + 0,252 X_1 + 0,659 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $r = 0,814$ termasuk kategori sangat kuat, koefisiensi determinasi sebesar sebesar $81,8 \%$ dan sisanya sebesar $18,2\%$ di pengaruhi oleh faktor-faktor lain dan di peroleh nilai fhitung $>$ ftabel ($211.058 > 3.090$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara silmutan variabel bebas yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Acep Rahmat Surnarwan, (2014) Jurnal Ekonomi Pembangunan ISSN 2339-1529, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo.
- [2] Ferry Ramadani Sitanggang, Jurnal Maker, ISSN: 2502-4434 Vol.3, No. 1, (2017)- Vol.2 No.3 (2017), Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Pematangsiantar.
- [3] G.A.C.Rompas.,B. Tewel., L.Dotulong. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal Emba, ISSN 2303- 1174. Vol.6 No.4 September 2018, Hal, 1978-1987.
- [4] Nugroho, Cahyo (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Diy.S1 thesis, Fakultas Ekonomi. <https://eprints.uny.ac.id/23051/>
- [5] Sariadi, Sarly 2013. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal Viii Di Manado. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 31-39.
- [6] Sunarsi, Denok. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta." JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 1.2 (2018).
- [7] Widodo, Trenggono, Nanang Alamsyah, and Chandyka Bagus Utomo. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam." Jurnal Industri Kreatif (JIK) 2.1 (2018): 97-104.
- [8] Zainal Arifudin (2017) Simki-Economic vol.01 no.04 ISSN, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bpr Bank Daerah Kabupaten Kediri
- [9] Sembiring, Herna Fourtunela Br, and Patar Marbun. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara." Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) 2.2 (2021): 167-175.