

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Risda Putri Aisyah¹, R.R. Mardiana Yulianti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹risdaaisyah99@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen00155@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously at , West Jakarta City. This type of research uses associative quantitative methods. The sampling technique used a saturated sample of 57 respondents. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests. Quantitative data analysis techniques use simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, correlation of determination. Hypothesis testing using the t test and F test. The results of the analysis show: Leadership style partially has a positive effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 15.880 + 0.601 X_1$.6% means that performance is influenced by compensation by 46.6%. This is proven by the t test, which shows that the t value $> t$ table ($7.057 > 1.673$) is confirmed by the p value $< Sig.0.05$ or significance < 0.05 ($0.001 < 0.05$). Work discipline partially has a positive effect on employee performance, shown by the simple linear regression equation $Y = 5.159 + 0.834 X_2$ 68.3%. This is proven by the t test, the t value obtained $> t$ table ($11.021 > 1.673$) and strengthened by the p value $< Sig.0.05$ or significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The research results of leadership style and work discipline simultaneously have a positive effect on employee performance, shown by the multiple linear regression equation $Y = 4.945 + 0.131 X_1 + 0.720 X_2$. The correlation coefficient value is 0.836, meaning it has a very strong level of relationship and the coefficient of determination is 68.7%, meaning that performance is influenced by compensation and work discipline by 68.7%, while the remaining 31.3% is influenced by other factors not researched. This is proven by the hypothesis test results obtained by the value $F_{count} > F_{table}$ ($62.458 > 4.02$) and reinforced by the significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Influence of Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada . Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 57 responden. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik. Teknik analisis data kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, korelasi determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 15.880 + 0.601 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,689 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi

sebesar 46,6% artinya kinerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 46,6%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (7,057 > 1.673) dan diperkuat oleh nilai p value < Sig.0,05 atau signifikansi < 0,05 (0,001 < 0,05). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 5.159 + 0.834 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.830 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 68,3% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 68,3%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (11,021 > 1.673) dan diperkuat nilai p value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 4.945 + 0.131 X_1 + 0.720 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,836 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 68,7% artinya kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja sebesar 68,7% sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (62,458 > 4,02) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti Ho ditolak dan Ha diterima.

Kata kunci: Pengaruh Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan tolak ukur yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar karyawan tersebut mengalami perkembangan dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Penilaian kinerja sendiri merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut, (Irham Fahmi, 2016:203). Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kebutuhan pekerjaan, (Wilson Bangun, 2017: 230). Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama suatu periode tertentu, (Irham Fahmi, 2017:176).

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di dapat dilihat dari Pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kinerja karyawan kepada 25 karyawan. Berikut adalah hasil dari Pra-survey yang dilakukan:

Tabel 1.1
 Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan

Periode 2020-2022							
No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah	Target (%)
1	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan para pekerja lain.	15	60%	10	40%	25	100%
2	Saya selalu mentaati peraturan perusahaan yang berlaku.	16	64%	9	36%	25	100%
3	Saya terbiasa tidak menunda-nunda pekerjaan.	13	52%	12	48%	25	100%
4	Saya langsung menawarkan bantuan pada rekan, ketika ia terlihat sangat sibuk.	17	68%	8	32%	25	100%
5	Saya menjaga sopan santun kepada atasan dan seluruh rekan kerja.	16	64%	9	36%	25	100%
6	Saya masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	7	28%	18	72%	25	100%
Rata-rata		14	56%	11	44%	25	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (2020-2022)

Kriteria Penilaian Pra-survey		
Responden	Persentase	Keterangan
25 karyawan	91% - 100%	Sangat Baik
25 karyawan	81% - 90%	Baik
25 karyawan	61% - 80%	Cukup
25 karyawan	51 - 60%	Kurang
25 karyawan	< 50%	Sangat Kurang

Sumber: Kriteria pra survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai kinerja yang baik. Skor terendah diperoleh dari pertanyaan “Saya masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan”, dimana karyawan tidak sesuai waktu masuk dan pulang kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan diperoleh persentase sebesar 28%. Jika karyawan memberikan performa yang baik seperti datang dan pulang kerja tepat waktu, tentu perusahaan tersebut bisa pula berkembang semakin baik. Namun, jika kinerja karyawan mulai menurun, maka perkembangan perusahaan tersebut bisa makin lama makin mundur. Oleh karena itu,

upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pada proses meningkatkan kinerja karyawan tentu ada faktor-faktor yang mempengaruhi didalamnya, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam suatu instansi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus dapat memahami sikap dari anggota atau bawahannya di Instansi yang dipimpinnya supaya mendapatkan gaya kepemimpinan yang cocok untuk Instansinya. Kepemimpinan secara umum terdiri dari proses mengubah agar mewujudkan arah sebuah instansi, maka kepemimpinan harus bisa memotivasi karakter karyawan agar mewujudkan dan merubah agar membenahi anggota dan kultur sebuah institusi, karena kesuksesan dalam gaya kepemimpinan supaya mendorong orang lain agar memenuhi sasaran yang telah ditentukan dari instansi. Maka dari itu, agar mengurus keberlangsungan kegiatan instansi dalam memenuhi sasarannya, untuk itu dibutuhkan disiplin kerja supaya memajukan kinerja karyawan dan dapat melalui gaya kepemimpinan apabila menjalankan kewajibannya secara benar (Bukit and Dkk 2019:413).

Gaya Kepemimpinan adalah suatu norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang dicapai, (Gede Prawira Utama Putra, 2018:804). Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, (Veithzal Rivai, 2017:42). Gaya kepemimpinan cocok dipelaksananya apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasi dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan suatu gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin disini harus dituntut mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan

kinerja karyawan. Akan tetapi dalam perihal ini, banyak pemimpin yang tidak bisa melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan perusahaan, dan maka dari itu perlu dibuktikan bahwa seorang pemimpin harus memiliki Kriteria yang sesuai sebagai calon pemimpin perusahaan, (Yusup dan Herman, 2020).

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan di dapat dilihat dari Pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 25 karyawan. Berikut adalah hasil dari Pra-survey yang dilakukan:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan

Periode 2020-2022							
No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah	Target (%)
1	Pemimpin bersikap adil kepada bawahan	10	40%	15	60%	25	100%
2	Pemimpin melakukan evaluasi hasil kerja bawahan	20	80%	5	20%	25	100%
3	Pemimpin memberikan tolerasi kepada bawahan yang memiliki kesalahan	11	44%	14	56%	25	100%
4	Pemimpin menerima pendapat dan saran dari bawahan	16	64%	9	36%	25	100%
5	Pemimpin memberikan penghargaan kepada bawahan yang memiliki kinerja yang bagus	9	36%	16	64%	25	100%
6	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan	15	60%	10	40%	25	100%
7	Pemimpin memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya	17	68%	8	32%	25	100%
Rata-rata		14	56%	11	44%	25	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (2020-2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kondisi gaya kepemimpinan secara keseluruhan belum memenuhi apa yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner sementara pada tabel diatas. Skor terendah pada pertanyaan "Pemimpin memberikan penghargaan kepada bawahan yang memiliki kinerja yang bagus", dimana seorang pemimpin tidak memberikan penghargaan kepada bawahan yang memiliki kinerja yang bagus, dan diperoleh persentase sebesar 36%. Tidak banyak pemimpin yang menyadari betapa pentingnya memberikan penghargaan kepada karyawan mereka. Mereka hanya diharuskan bekerja dan melaporkan pekerjaan mereka sesuai permintaan pemimpin mereka. Karyawan tidak pernah mendapatkan pujian atas pekerjaan mereka. Karyawan pun merasa tidak diperhatikan dan mengalami demotivasi dalam bekerja.

Selain gaya kepemimpinan salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya disiplin kerja. Disiplin adalah perilaku seseorang

yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, (Sutrisno, 2021:103). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, (Sinambela, 2017:335). Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, (Agustini, 2019:89). Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

merupakan perusahaan yang berupaya memberikan pelayanan terbaik bagi perusahaan yang sudah memakai jasanya. Selain itu menuntut disiplin kerja karyawan berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan bersama. Peraturan yang di buat tersebut menunjang terhadap kelancaran dan kedisiplinan karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti budaya disiplin dari dengan adanya penurunan tingkat kehadiran, diantaranya karyawan yang absen atau bolos kerja, datang terlambat, serta tidak taat pada aturan-aturan yang berlaku. Hal-hal tersebut tentu akan menghambat produktivitas, sehingga perlu adanya perhatian secara penuh oleh pimpinan. Disinilah permasalahan tersebut dituntut peran pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawannya sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang baik bagi karyawannya (Mogot et al., 2019). Contoh yang paling terlihat dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat. Sehingga hal ini akan mengurangi batas waktu dan jumlah pekerjaan yang dapat mereka lakukan.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan
Periode 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Datang Tepat Waktu (%)	Datang Terlambat (%)	Sakit (%)	Izin (%)	Alfa (%)
1	2022	74	26 / 63%	27 / 27%	12 / 5%	5 / 3%	4 / 2%
2	2021	68	33 / 59%	17 / 29%	14 / 6%	2 / 4%	2 / 2%
3	2020	50	24 / 51%	12 / 31%	9 / 8%	3 / 6%	2 / 4%

Sumber: PT Playtopia Kota Jakarta Barat Periode (2020-2022)

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa disiplin kerja yang dimiliki para karyawan dikatakan masih belum optimal. Dibuktikan para karyawan yang datang terlambat mengalami kenaikan di tahun 2020 sebesar 31% dibanding tahun-tahun sebelumnya.

Dengan adanya peningkatan disiplin kerja akan mampu memaksimalkan kinerja karyawan. Peranan penting dari disiplin kerja tersebut berdasarkan keterlibatan karyawan yang kinerjanya maksimal dan mampu mencapai efektifitas yang optimal, baik tentang disiplin waktu, peraturan, tata tertib, yang diberlakukan di suatu organisasi. Berkenaan dengan kinerja karyawan merupakan bagian masalah yang cukup dipertimbangkan suatu institusi, karena secara tidak langsung kapasitas instansi dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam mengimbangi lawan sejalan dengan pertumbuhan zaman, (Aditya Irawan, 2018:78).

Pada dasarnya, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja penting karena dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang diberikan oleh karyawan diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang mumpuni dan berkualitas.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati STIE Muhammadiyah Jakarta ISSN: 2716-3830 Vol. 10 No. 1, 31 Maret 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,312 artinya ketika Gaya Kepemimpinan meningkat (bertambah 1) maka Disiplin Kerja akan naik sebesar 0,312. Begitu juga sebaliknya, jika Gaya Kepemimpinan menurun (berkurang) maka Disiplin Kerja pun akan menurun. Gaya Kepemimpinan tidak ada pengaruhnya jika dibandingkan dengan Disiplin Kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,091 sedangkan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh sangat besar 0.793. Artinya ketika Disiplin Kerja meningkat (bertambah) maka Kinerja Karyawan juga meningkat.

Muhamad Agus Teguh Herlambang Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Brebes ISSN: 2746-0568 Vol. 5, No. 1, Februari 2023, p. 104-115 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS yaitu hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung = 6,872. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Abdul Parmansyah P, Hanadelansa STIE Wira Bhakti Makassar, Sulawesi Selatan ISSN: 2685-6891 Vol. 7, No. 1, Februari 2023, pp 114-126 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Murni Konstruksi Indonesia Di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0,623, hal ini menunjukkan gaya

kepemimpinan berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Konstruksi Indonesia Di Kota Makassar. Dan koefisien regresi disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,348, hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Konstruksi Indonesia Di Kota Makassar.

Asridah Warni Tanjung, Ading Sunarto, Nindie Ellesia Universitas Pamulang ISSN: 2828-3376 Vol.1, No.5, Juni 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lousindo Damai Sejahtera. Hal ini dibuktikan dari hasil t hitung 5.185 > t tabel 1.993. Kedisiplinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Lousindo Damai Sejahtera.

Asti Setya Hardhiyanti, Pompong Budi Setiadi, Sri Rahayu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika ISSN: 2654-5837 Vol. 11 No. 1 Juli 2022 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil hipotesis juga telah membuktikan jika terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS yaitu hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung = 6,872. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan, Regina T. Saerang Universitas Samratulangi ISSN: 2303-1174 Vol. 9, No.4 Oktober 2021, Hal. 1445-1454 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan sebesar 0,338 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,495 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif pada disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil yang diperoleh, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai.

Agus Karjuni, Sabrina Nurillah Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon ISSN: 2723-2034 Vol. 3, No. 2 September 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Warga Mandiri Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 3,686, dimana nilai 3,686 > F tabel sebesar 2,145, ini berarti variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 36,2%, sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Johan Hursepuny, Sita Dewi, Tania Rizki, Dwi Listyowati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta ISSN: 2598-8719 Vol. 5, No.4 November 2021 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dengan nilai $-t$ tabel < t hitung < t tabel atau $-2,04 < 0,155 < 2,04$, berarti tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dengan nilai hitung > t tabel atau $3,421 > 2,04$, berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara simultan nilai F hitung > nilai F tabel atau $8,946 > 3,32$, berarti kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Rahmi Hermawati, Andi Sopandi, Ratna Sari Universitas Pamulang ISSN: 2621-3389 Vol. 6, No. 4, October 2023 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Pejaten Village Pasar Minggu Di Jakarta Selatan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa disiplin dan promosi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja, dengan nilai F hitung sebesar $53,952 >$ nilai F tabel sebesar 3,09 dan a nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$.

Raden Yeti Sumiaty Universitas Pamulang ISSN: 2622-3686 Vol. 2, No.3, Oktober 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Al - Azhar Bumi Serpong Damai - Kota Tangerang Selatan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi pekerja di Sekolah Al-Azhar dapat dilihat dari magnitud nilai rxy 0.68, yang menunjukkan kesan pemboleh ubah X pada pemboleh ubah Y adalah kuat. Ujian penting dengan ujian t ialah t hitung > t jadual atau $6,18 > 1,68$. Ini bermakna keputusan pengiraan ujian serentak menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap prestasi pekerja Sekolah Tinggi Islam Al-Azhar.

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 -hitung > r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung < r -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 chronbacht alpha

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

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

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

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:

- Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 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 (α) 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 4.9
 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keterangan
1	Pemimpin dapat membina kerjasama dengan bawahan	0,752	0.261	Valid
2	Pemimpin dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing	0,897	0.261	Valid
3	Pemimpin mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan	0,872	0.261	Valid
4	Pemimpin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	0,927	0.261	Valid
5	Pemimpin mengambil keputusan secara musyawarah	0,919	0.261	Valid
6	Pemimpin mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan	0,872	0.261	Valid
7	Karyawan dapat bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh pemimpin	0,879	0.261	Valid
8	Pemimpin mampu dalam menyelesaikan dengan tugas sesuai dengan target	0,889	0.261	Valid
9	Pemimpin dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok atau bersama	0,868	0.261	Valid
10	Pemimpin mampu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan	0,900	0.261	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,2609), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keterangan
1	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0,645	0.261	Valid
2	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,896	0.261	Valid
3	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya	0,878	0.261	Valid
4	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya	0,889	0.261	Valid
5	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada saya	0,868	0.261	Valid
6	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,894	0.261	Valid
7	Saya selalu bekerja dengan maksimal	0,893	0.261	Valid
8	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan atasan kepada saya	0,914	0.261	Valid
9	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	0,926	0.261	Valid
10	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,885	0.261	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,2609), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keterangan
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	0,898	0.261	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0,844	0.261	Valid
3	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya	0,919	0.261	Valid
4	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0,854	0.261	Valid
5	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan	0,884	0.261	Valid
6	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan	0,887	0.261	Valid
7	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	0,830	0.261	Valid
8	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,847	0.261	Valid
9	Saya selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun pimpinan terhadap hasil yang akan dicapai	0,889	0.261	Valid
10	Saya membantu rekan kerja ketika ada kesulitan dalam pekerjaannya	0,847	0.261	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,2609), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Rangkuman Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.74	106.162	.693	.969
X1.2	30.58	102.320	.870	.962
X1.3	31.02	103.446	.840	.963
X1.4	30.74	102.376	.909	.961
X1.5	30.68	100.077	.896	.961
X1.6	30.60	104.495	.842	.963
X1.7	30.40	103.745	.849	.963
X1.8	30.72	103.170	.862	.962
X1.9	30.60	104.352	.837	.963
X1.10	30.56	103.215	.875	.962

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Dari hasil tabel tersebut, semua pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,600. Adapun nilai Cronbach Alpha dari keseluruhan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan diolah dengan program software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	10

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel tersebut, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai koefisien Alpha diatas 0,967 > 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 4.14
Rangkuman Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.98	79.875	.548	.970
X2.2	33.47	77.304	.870	.955
X2.3	33.68	79.470	.851	.956
X2.4	33.65	76.839	.860	.955
X2.5	33.84	76.707	.832	.956
X2.6	33.56	77.822	.868	.955
X2.7	33.70	76.356	.864	.955
X2.8	33.65	77.018	.892	.954
X2.9	33.60	76.709	.907	.953
X2.10	33.49	79.183	.860	.955

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Dari hasil tabel tersebut, semua pernyataan variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,600. Adapun nilai Cronbach Alpha dari keseluruhan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja

diolah dengan program software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26, bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	10

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel tersebut, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Disiplin Kerja mempunyai koefisien Alpha diatas 0,961 > 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 4.16
Rangkuman Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32.91	77.117	.870	.958
Y2	32.56	79.322	.806	.961
Y3	32.63	77.415	.898	.957
Y4	32.75	79.081	.818	.960
Y5	32.63	77.273	.853	.959
Y6	32.60	78.245	.858	.959
Y7	33.07	76.959	.781	.962
Y8	32.65	80.910	.815	.961
Y9	32.77	78.286	.861	.959
Y10	32.58	80.641	.814	.961

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Dari hasil tabel tersebut, semua pernyataan variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,600. Adapun nilai Cronbach Alpha dari keseluruhan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja diolah dengan program software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26, bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	10

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel tersebut, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Disiplin Kerja mempunyai koefisien Alpha diatas 0,964 > 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
	Mean	
	Std. Deviation	5.39828667
Most Extreme Differences		.156
	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.103
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		.111 ^d
	Sig.	.111 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.102
	Upper Bound	.119

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (0,005 > 0,102). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan kamulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonalnya.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.945	2.908	1.700	.095		
	gaya kepemimpinan X1	.131	.099	.151	1.328	.434	2.302
	disiplin kerja X2	.720	.114	.716	6.316	.434	2.302

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,434 dan disiplin kerja sebesar 0,434. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan 2.302 serta disiplin kerja 2.302. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.21
Hasil Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.698	.687	5.497	1.653

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.653 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.22
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	8.126	2.087		3.894	.000
	gaya kepemimpinan	-.030	.071	-.083	-.423	.674
	disiplin kerja	-.096	.082	-.230	-1.168	.248

a. Dependent Variable: abs_res
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,674 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,248 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	15.880	3.053		5.202	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.601	.085	.689	7.057	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y=15.880 + 0.601 X1$

Tabel 4.27
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	5.159	2.924		1.765	.083
	DISIPLIN KERJA	.834	.076	.830	11.021	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,159 + 0,834 X2$

Tabel 4.28
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	4.945	2.908		1.700	.095
	GAYA KEPEMIMPINAN	.131	.099	.151	1.328	.190
	DISIPLIN KERJA	.720	.114	.716	6.316	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh

persamaan regresi $Y = 4.945 + 0.131 X_1 + 0.720 X_2$

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 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		GAYA KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

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

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R koefisien korelasi sebesar 0,689 atau 68,9%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh kinerja sebesar 68,9% yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang kuat dengan nilai interval 0,600 – 0,799.

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

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

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R koefisien korelasi sebesar 0,830 atau 83,0%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh kinerja sebesar 83,0% yang dipengaruhi oleh disiplin kerja merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai interval 0,800 – 1,000.

Tabel 4.25
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel 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
1	.836 ^a	.698	.687	5.497
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,836 atau 83,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja (Y) sebesar 83,6% yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai interval 0,800 – 1,000

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.29
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.466	7.183
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,466 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 46,6% sedangkan sisanya sebesar 53,4%.

Tabel 4.30
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.688	.683	5.535
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,683 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 68,3% sedangkan sisanya sebesar 31,7%.

Tabel 4.31
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel GayaKepemimpinan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.687	5.497
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted R-square sebesar 0,687 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,7% sedangkan sisanya sebesar 31,3%.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.880	3.053		5.202	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.601	.085	.689	7.057	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai nilai t hitung t tabel atau (7,057 > 1,673). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig,0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada .

Tabel 4.33
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.159	2.924		1.765	.083
	DISIPLIN KERJA	.834	.076	.830	11.021	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Bedasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,021 > 1,673). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada .

Tabel 4.34
Hasil Uji F Secara Simultan
Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3775.039	2	1887.529	62.458	.000 ^b
	Residual	1631.924	54	30.221		
	Total	5406.982	56			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (62,458 > 4,02), hal ini juga diperkuat dengan p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Pada bagian akhir skripsi, penulis akan memaparkan kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian di lapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap karyawan , mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 15.880 + 0.601 X1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,689 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 46,6% artinya kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 46,6%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh t hitung > t tabel (7,057 > 1,673) dan diperkuat oleh nilai p value < Sig,0,05 atau signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05).
- b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,159 + 0,834 X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 68,3% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 68,3%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai thitung > t tabel (11,021 > 1,673) dan diperkuat nilai p value < Sig,0,05 atau (0,000 < 0,05).
- c. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 4.945 + 0.131 X_1 + 0.720 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,836 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 69,8% artinya kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sebesar 68,7% sedangkan sisanya sebesar 31,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (62,458 > 4,02) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditya Irawan, N. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18-23.
- [2] Bukit, Dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 4(2).
- [3] Chairunnisa, Selvy, Fenny Krisna Marpaung Dan Dhita Adriani Rangkuti. (2020). Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pt Sinar Graha Indonusa. *Jurnal Warta*, 14(1).
- [4] Hardhiyanti, A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1) 118-127.
- [5] Herlambang, M, A, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Pilar Perkasa Mandiri. *Journal Economics And Management (Jecma)*, 5(1), 104-115.
- [6] Hermawati, R., Sopandi, A., & Sari, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Pejaten Village Pasar Minggu Di Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 839-847.
- [7] Hurseouny, J., Dewi, S., Rizki, T., & Listyowati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research*, 5(4), 858-867.
- [8] Irma, Ade Dan M. Yusuf. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- [9] Karjuni, A., & Nurillah, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Warga Mandiri. *Islamic Education Journal*, 3(2).
- [10] Mogot, H. Y., Kojo, C., & Victor, P, K, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881-890.
- [11] Parmasnyah, A., & Hanadelansa. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 7(1), 114-126.
- [12] Putra, G, P, U., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud)*, 804.
- [13] Rosalina, M., & Wati, L, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 18-32.
- [14] Sasue, A, A, W., Nelwan, O, S., & Saerang, R, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Emba*, 9(4), 1445-1454.
- [15] Sumiaty, R, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sma Islam Al - Azhar Bumi Serpong Damai - Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(3), 89-107.
- [16] Tanjung, A, W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lousindo Damai Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Sosial*, 1(5), 297-308.