

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN AYAM BLENGER PSP TANJUNG DUREN JARTA BARAT

Hofifa<sup>1</sup>, Suwanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>evacapung02@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen01813@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the influence of work discipline and leadership style on employee performance both partially and simultaneously at the Blenger PSP Tanjung Duren Chicken Restaurant, West Jakarta. This type of research uses associative quantitative methods. The sampling technique used a saturated sample of 52 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: Work discipline partially has a positive effect on employee performance with a simple linear regression equation  $Y=3.515 + 0.856 X_1$  79.9% means that performance is influenced by recovery by 79.9%. This is proven by the t test, which shows that the t value > t table ( $14.097 > 2.008$ ) is confirmed by the p value < Sig.0.05 or significance < 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). Leadership style partially has a positive effect on employee performance, shown by the simple linear regression equation  $Y = 1,820 + 1,152 X_2$  amounting to 70.4%. This is proven by the t test, the t value obtained > t table ( $10.907 > 2.008$ ) and strengthened by the p value < Sig.0.05 or significance value < 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). The research results of work discipline and leadership style simultaneously have a positive effect on employee performance, shown by the multiple linear regression equation  $Y = 1.000 + 0.613 X_1 + 0.416 X_2$ . The correlation coefficient value is 0.909, meaning it has a strong level of relationship and the coefficient of determination is 82.8%, meaning that performance is influenced by compensation and work discipline by 82.6%, while the remaining 17.4% is influenced by other factors not researched. This is proven by the hypothesis test results obtained by the value  $F_{count} > F_{table}$  ( $116.680 > 3.19$ ) 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 Work Discipline and Leadership Style; Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Rumah Makan Ayam Blenger PSP Tanjung Duren Jakarta Barat. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 52 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: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y=3.515 + 0.856 X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,894 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 79,9% artinya kinerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 79,9%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $14,097 > 2,008$ ) dan diperkuat oleh nilai p value  $< Sig.0,05$  atau signifikansi  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 1.820 + 1.152 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.839 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 70,4% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 70,4%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $10,907 > 2,008$ ) dan diperkuat nilai p value  $< Sig.0,05$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 1.000 + 0.613 X_1 + 0.416 X_2$ . nilai koefisien korelasi sebesar 0,909 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 82,8% artinya kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja sebesar 82,6% sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $116,680 > 3,19$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

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

## 1. PENDAHULUAN

Di zaman milenial saat ini bisnis telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan dan mencapai target suatu organisasi. Organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang di dalamnya terdapat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006) dalam (Any dan Bagus 2018). Perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan

mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya. Kepemimpinan menjadi semakin sulit karena tantangan yang tidak hanya rumit tapi juga tak terduga. Tantangan semacam itu menuntut agar orang dan organisasi secara mendasar berubah, dan menjadikannya tidak mungkin bagi pemimpin individual untuk menyelesaikan pekerjaan kepemimpinan. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju atau mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2005) dalam (Sari dan Sudharma, 2017). Organisasi dapat menjadikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan komitmen pegawainya sebagai kunci sukses dalam menghadapi persaingan (Barney, 1991) dalam (Sari dan Sudharma, 2017).

Kinerja karyawan dinilai masih kurang optimal terdengar dari hasil pencapaian penjualan. Adapun pengaruh dari hal tersebut adalah akibat kinerja yang menurun. Pada kasus menunjukkan bahwa Ayam Blenger PSP mengalami penurunan penjualan pada pertengahan tahun 2021 sampai 2022, mengalami jumlah turnover yang signifikan terhadap hasil kerja daripada kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Tabel 1.1  
 Pencapaian Kinerja 3 Tahun Terakhir pada Rumah Makan Ayam  
 Blenger PSP Tanjung Duren Tahun 2020 - 2022

No	Tahun	Pencapaian	Target	Persentase
1	2020	Rp. 6.474.790.450	Rp. 6.000.000.000	107,91%
2	2021	Rp. 5.025.711.290	Rp. 6.000.000.000	83,76%
3	2022	Rp. 5.252.592.476	Rp. 6.000.000.000	92,09%

Sumber: Report 3 tahun terakhir Ayam Blenger PSP Tanjung Duren (2023)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat dari tahun 2020 pencapaian kinerja penjualan meningkat disebabkan karena saat pandemi covid-19 diterapkan social distancing yang membuat restoran lain tutup sedangkan untuk perusahaan kami masih terus berusaha untuk memberikan kualitas dan cita rasa sama seperti sebelumnya. Maka dari itu, usaha makanan dan jasa antar makanan meningkat. Akan tetapi, untuk tahun 2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan, sehingga pencapaian pada tahun tersebut hanya 83,76% dimana jarak persentase dengan tahun sebelumnya yaitu 24,15%. Hal ini dikarenakan adanya Pemberlakuan Pembatasan kegiatan Masyarakat (PPKM). Kemudian mengalami sedikit kenaikan kembali pada tahun 2022 dengan persentase 92,09%. Meskipun di tahun 2022 mengalami peningkatan, akan tetapi belum cukup untuk mencapai target penjualan yang seharusnya.

Disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standard organisasi diperusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan. Pentingnya sebuah disiplin kerja bagi karyawan, bisa dilihat dan dinilai sejauh mana tanggung jawab yang dilaksanakan dan dicapai pada setiap karyawan Mangkuprawira (2017 : 122) dalam Any dan Bagus (2018). Setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk mendukung kemajuan sebuah perusahaan. Ayam Blenger PSP adalah Perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dengan beberapa layanan mulai dari makanan dan minuman siap saji. Bisnis yang terkait dengan kepuasan pelanggan harus mampu berkompetisi dengan perusahaan kuliner yang lain untuk menumbuh kembangkan bisnisnya.

Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama

dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan yang ada di dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan karyawan, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja terbentuk akibat dari hasil kerja suatu individu disuatu organisasi atau perusahaan, mengingat sumber daya manusia memegang peranan penting dan merupakan kunci pokok dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tidak ada apa-apanya.

Tabel 1.2  
 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Rumah Makan Ayam Blenger PSP  
 Tanjung Duren Tahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Tingkat Persentase
				Terlambat	Izin	Sakit		
2020	52	231	12.012	40	52	42	134	1,11%
2021	52	252	13.104	37	43	33	113	0,86%
2022	52	235	12.220	49	51	30	130	1,06%
Rata Rata	52	239	12.445	42	48	35	125	1,01%

Sumber: Data absensi 3 tahun terakhir Ayam Blenger PSP (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 dari indikator terlambat, izin, dan sakit didominasi oleh karyawan yang izin sebanyak 52 orang dengan persentase 1,11%. Pada tahun 2021 dari indikator terlambat, izin, dan sakit didominasi oleh karyawan yang izin sebanyak 43 orang dengan persentasi 0,86%. Pada tahun 2022 dengan indikator yang sama didominasi oleh karyawan yang izin sebanyak 51 orang dengan persentase 1,06%. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dominasi karyawan yang datang terlambat dan sakit dikarenakan kurangnya sanksi dan peraturan yang tegas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Gaya kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi karyawan dan memengaruhinya untuk mencapai tujuan. Adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan profit atau laba suatu perusahaan.

Tabel 1.3  
 Hasil Pra Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan Rumah Makan  
 Ayam Blenger PSP Jabodetabek Tahun 2023

No	Pertanyaan	Jawaban Ya		Jawaban Tidak		Jumlah Karyawan
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1.	Apakah perilaku pemimpin selalu memberikan bimbingan dan penghargaan?	20	10,4	32	16,64	52
2.	Apakah komunikasi antara pemimpin dan anggota sudah terjalin dengan baik?	15	7,8	37	19,24	52
3.	Apakah pemimpin memberikan kepercayaan kepada anggota dalam menyelesaikan tugas masing-masing?	17	8,84	35	18,2	52
4.	Apakah pemimpin perusahaan mendorong anggota untuk meningkatkan kemampuan?	30	15,6	22	11,44	52

Sumber: Hasil olah pra survey sementara (2023)

Dari tabel 1.3 diatas, menunjukkan hasil pra survey yang telah di jawab oleh 52 karyawan Rumah Makan Ayam Blenger PSP. Pada pertanyaan ke 1 sebanyak 20 karyawan memberikan jawaban "YA" dengan persentase 10,4%, lalu diikuti oleh 32 karyawan dengan jawaban "TIDAK" dengan persentase 16,64%, yang artinya perilaku pemimpin belum sepenuhnya memberikan bimbingan dan penghargaan terhadap karyawan. Pada pertanyaan ke 2 terdapat 15 karyawan memberikan jawaban "YA" dengan presentase 7,8%, dan sebanyak 37 karyawan memberikan jawaban "TIDAK" dengan persentase 19,24%, yang artinya komunikasi antara pemimpin dan bawahannya belum terjalin dengan baik. Pada pertanyaan ket 3 terdapat 17 karyawan memberikan jawaban "YA" dengan persentase 8,84%, lalu diikuti oleh 35 karyawan dengan jawaban "TIDAK" dengan persentase 18,2%, yang artinya pemimpin belum sepenuhnya memberikan kepercayaan kepada anggotanya. Pada pertanyaan ke 4 sebanyak 30 karyawan memberikan jawaban "YA" dengan persentase 15,6%, lalu diikuti oleh 22 karyawan dengan jawaban "TIDAK" dengan persentase 11,44%, yang artinya pemimpin selalu mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan bekerja. Apabila Gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Marceline Tania Agustine 2. Edalmen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara Jakarta Volume II, Nomor 1/2020. "Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Limas Surya Makmur". Metode penelitian sampel menggunakan desain non

probabilitas yaitu teknik sampling jenuh dengan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. R-Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen terkait adanya pengaruh substantive. Jarak R2 adalah 0 hingga 1 dimana 1 mengartikan akurasi prediktif yang sempurna. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 4.14, menunjukkan bahwa variabel Y yaitu kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2)

Yusuf Ramadanto, Romat Saragih Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi) Volume 4, Nomor 3, 2020. "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja karyawan PT. Ikimura Indotools Center". Metode dari penelitian ini yaitu kuantitatif dan metode yang deskriptif. Menganalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel berjumlah 66 orang yaitu populasi karyawan PT Ikimura Indotools Center. Uji simultan berguna mengetahui pengaruh secara bersamaan antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. Mengacu pada tabel 3, maka diketahui  $f_{hitung}$  28,008, taraf signifikansi dari  $f$  tabel  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df$  senilai 2;64 adalah 3,14. Hal ini berarti bahwa  $f_{hitung}$  28,008  $\geq f$  tabel senilai 3,14 dan dapat ditolaki  $H_0$  ditolak, sehingga  $H_1$  diterima dan dapat dilihat nilai signifikansi senilai  $0,000 < 0,05$ . Hasil kesimpulan dari keterangan diatas dapat dikatakan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin.

Rike Selviasari Journal of Islamic Economic Development, Volume 4, Nomor 1 Juni 2020. "Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan". Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk. Cabang Nganjuk yang berjumlah 112 pegawai. Instrumen yang digunakan dalam hal ini penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengungkap data variabel penelitian kepemimpinan, pekerjaan budaya dan disiplin kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik. Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai  $t$  hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hema Fourtunela Br Sembiring, Patar Marbun Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia 31 Desember 2021. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatra Bagian Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 responden dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil uji parsial gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), nilai  $t$  hitung diperoleh 2,168 dimana nilai  $t$  tabel pada  $\alpha$  5% yakni 1,99897 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t$  hitung 2,168 >  $t$  tabel 1,99897 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0,035 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial disiplin kerja ( $X_2$ ), nilai  $t$  hitung diperoleh 3,104 dimana nilai  $t$  tabel pada  $\alpha$  5% yakni 1,99897 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t$  hitung 3,104 >  $t$  tabel 1,99897 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0,003 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini

menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan, nilai  $F$  hitung >  $F$  tabel diperoleh 6,363 > 3,16 artinya positif. Sementara nilai  $p$ -value diperoleh pada kolom sig 0,003 < 0,05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ellisyah Mindari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Rahmadiyah Sekayu Volume 1, Nomor 1, Januari 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih". Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No. 01 KM. 10 Kel. Cambai Kec. Cambai Kota Prabumulih 31141. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, dengan teknik analisis Sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji  $F$  (simultan) dan uji  $t$  (parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat  $Y=1,881+0,391X_1+0,354X_2$ , untuk uji  $F$  didapat  $F$  hitung (9,175) >  $F$  tabel (3,20), artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Cambai Kota Prabumulih, untuk uji  $t$  Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh  $t$  hitung (4,333) >  $t$  tabel (2,011), artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji  $t$  variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t$  hitung (2,545) >  $t$  tabel (2,011), artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 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 instrumen 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 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:

- a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  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 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja (X1)			
Daftar Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Karyawan dapat mematuhi jadwal kerja	0,797	0,2732	Valid
Ketepatan waktu di tempat kerja	0,806	0,2732	Valid
Memandang kepatuhan pada perintah dan aturan sebagai tanggung jawab bersama	0,749	0,2732	Valid
Menghormati dan mematuhi segala aturan yang berlaku	0,768	0,2732	Valid
Mengikuti pedoman dan prosedur dalam pengelolaan tugas yang diberikan	0,649	0,2732	Valid
Memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar sop perusahaan	0,722	0,2732	Valid
Mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tanggung jawab penuh	0,694	0,2732	Valid
Karyawan berusaha menjaga kerahasiaan informasi yang dianggap rahasia atau sensitif di tempat kerja	0,77	0,2732	Valid
Karyawan menggunakan alat kantor dengan benar dan sesuai dengan fungsinya	0,703	0,2732	Valid
Karyawan menjaga keamanan alat kantor dan tidak memberikan akses kepada orang yang tidak berwenang	0,655	0,2732	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel 4.9 diatas, variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel,  $(n-2) = 52 - 2 = 50$  yaitu (0,2732), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya Kepemimpinan (X2)			
Daftar Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Karyawan memerlukan pengarah yang tegas berupa instruksi untuk melakukan tugas	0,712	0,2732	Valid
Setiap instruksi dapat diikuti dengan baik	0,694	0,2732	Valid
Ketidakmampuan karyawan masih memerlukan pengarah	0,72	0,2732	Valid
Dengan pengarah pekerjaan menjadi lebih mudah	0,708	0,2732	Valid
Menvuarakan pendapat agar tercapai lingkungan kerja yang lebih baik	0,627	0,2732	Valid
Mengikuti kegiatan yang diadakan pusat	0,67	0,2732	Valid
Dapat mencocokkan tugas sesuai kemampuan untuk keberhasilan	0,643	0,2732	Valid
Dengan memiliki tanggung jawab pekerjaan lebih tertata	0,575	0,2732	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel,  $(n-2) = 52 - 2 = 50$  yaitu (0,2732), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11  
 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
Daftar Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar yang ditetapkan	0,719	0,2732	Valid
Dapat melakukan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0,742	0,2732	Valid
Memiliki kemampuan untuk bekerja dengan cepat dan efisien	0,727	0,2732	Valid
Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	0,518	0,2732	Valid
Mengatur prioritas dan mengalokasikan waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan	0,681	0,2732	Valid
Berusaha untuk meningkatkan ketepatan waktu untuk mencapai keberhasilan	0,676	0,2732	Valid
Mampu mencapai hasil yang diharapkan dalam pekerjaan yang dilakukan	0,797	0,2732	Valid
Mampu mencari cara yang efektif untuk menyelesaikan tugas	0,731	0,2732	Valid
Mampu mengambil inisiatif dan bertindak tanpa perlu arahan terus-menerus	0,642	0,2732	Valid
Mampu beradaptasi dan bekerja secara mandiri	0,639	0,2732	Valid

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel 4.11 diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel,  $(n-2) = 52 - 2 = 50$  yaitu (0,2732), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Rangkuman Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (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	25.9615	56.077	.746	.887
X1.2	26.0000	54.392	.749	.886
X1.3	25.8846	55.084	.675	.890
X1.4	25.9808	56.725	.711	.889
X1.5	26.0000	57.961	.564	.897
X1.6	25.7692	55.671	.643	.892
X1.7	25.7115	56.601	.613	.894
X1.8	25.5962	54.402	.699	.889
X1.9	25.8846	55.830	.617	.894
X1.10	25.7885	56.366	.555	.899

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Dari hasil tabel 4.12 diatas, semua pernyataan variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60. Adapun nilai Cronbach Alpha dari keseluruhan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja diolah dengan program 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
.902	10

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Disiplin Kerja mempunyai koefisien Alpha diatas 0,902 > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

**Tabel 4.14**  
**Rangkuman Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (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	19.9615	25.097	.589	.795
X2.2	20.2115	26.052	.582	.796
X2.3	20.0385	25.959	.619	.792
X2.4	19.9808	25.745	.596	.794
X2.5	19.7500	26.505	.488	.809
X2.6	19.9231	25.916	.541	.801
X2.7	20.1538	26.407	.511	.806
X2.8	19.7692	27.122	.423	.818

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Dari hasil tabel 4.14 diatas, semua pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60. Adapun nilai Cronbach Alpha dari keseluruhan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan diolah dengan program 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
.822	8

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai koefisien Alpha diatas 0,822 > 0,60 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	25.2692	50.946	.637	.862
Y2	25.2692	50.514	.666	.860
Y3	25.4038	51.461	.653	.862
Y4	25.3462	55.446	.416	.877
Y5	25.3077	51.982	.594	.866
Y6	25.3077	51.080	.577	.867
Y7	25.4808	48.411	.727	.855
Y8	25.1538	50.015	.646	.862
Y9	25.3077	51.982	.540	.870
Y10	25.1923	52.590	.544	.869

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Dari hasil tabel 4.16 diatas, semua pernyataan variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60. Adapun nilai Cronbach Alpha dari keseluruhan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan diolah dengan program 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
.877	10

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel tersebut, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien Alpha diatas 0,877 > 0,60 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**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		.0000000
		3.29737472
Most Extreme Differences		.085
		-.052
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.2006
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		.452
	Lower Bound	.439
	Upper Bound	.465

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 4.18 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $\alpha = 0,200$  lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal sehingga asumsi sebarannya diterima. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan kamulatif dari distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1000	1.927		.519	.606		
Disiplin Kerja X1	.613	.104	.640	5.878	<.001	.299	3.346
Gaya Kepemimpinan X2	.416	.149	.303	2.786	.008	.299	3.346

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

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,299 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,299. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja 3.346 serta gaya kepemimpinan 3.346. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.21  
 Hasil Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.819	3.364	1.963

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.963 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.016	1.158		1.742	.088
gaya kepemimpinan	.045	.063	.187	.722	.474
disiplin kerja	-.031	.090	-.091	-.349	.728

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,088

dan gaya kepemimpinan (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,474 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 Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.515	1.814		1.937	.058
DISIPLIN KERJA	.856	.061	.894	14.097	.000

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

Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada tabel 4.26 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3.515 + 0.856 X_1$ .

Tabel 4.27  
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.820	2.485		.732	.467
GAYA KEPEMIMPINAN	1.152	.106	.899	10.907	.000

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

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.27 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1.820 + 1.152 X_2$

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

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.000	1.927		.519	.606
DISIPLIN KERJA	.613	.104	.640	5.878	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.416	.149	.303	2.786	.008

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

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.28 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1.000 + 0.613 X_1 + 0.416 X_2$ .

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 Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.894**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	52	52
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai R koefisien korelasi sebesar 0,894 atau 89,4%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh kinerja sebesar 89,4% yang dipengaruhi oleh disiplin kerja merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai interval 0,800 – 0,1000.

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

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.839**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	52	52
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai R koefisien korelasi sebesar 0,839 atau 83,9%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh kinerja sebesar 83,9% yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan 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 Disiplin Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.819	3.36400
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pada tabel 4.25 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,909 atau 90,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja (Y) sebesar 90,9% yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan 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 Disiplin Kerja (X1), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 <sup>a</sup>	.799	.795	3.58424
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,799 atau 79,9% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar 20,1%..

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.698	4.34864
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 diatas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,704 atau 70,4% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6%..

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.818	3.36400
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31 diatas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,826 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 82,6% sedangkan sisanya sebesar 17,4%..

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.32  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.515	1.814	1.937	.058	
	DISIPLIN KERJA	.856	.061	.894	14.097	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.32 diatas diperoleh nilai nilai t hitung t tabel

atau (14,097 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Blenger PSP.

Tabel 4.33  
 Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.820	2.485		.732
	GAYA KEPEMIMPINAN	1.152	.106	.839	10.907

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,907 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (<,001 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Blenger PSP.

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

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2640.801	2	1320.401	116.680	<,001b
	Residual	554.507	49	11.316		
	Total	3195.308	51			

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.34 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (116,680 > 3,19), hal ini juga diperkuat dengan p value < sig 0,05 atau (<,001 < 0,05). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan 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 dilapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap karyawan Rumah Makan Ayam Blenger PSP Tanjung Duren Jakarta Barat, mengenai pengaruh disiplin kerja (X1) dan gaya

kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

- Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 3.515 + 0.856 X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,894 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 79,9% artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 79,9%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh t hitung > t tabel (14,097 > 2,008) dan diperkuat oleh nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05).
- Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 1.820 + 1.152 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,839 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 70,4% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 70,4%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (10,907 > 2,008) dan diperkuat nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05).
- Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 1.000 + 0.613 X_1 + 0.416 X_2$ . nilai koefisien korelasi sebesar 0,909 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 82,6% artinya kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sebesar 82,6% sedangkan sisanya sebesar 17,4%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel (116,680 > 3,19) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05).

## DAFTAR PUSTAKA

- Azahraty. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin, Volume 2, Nomor 1.
- Eka Wulandari, I. E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Islam

- dan Sosial, Volume 2, Nomor 1. Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). Akademi Komunikasi Bina Sarana Informatika Jakarta, Volume 8, Nomor 2.
- [3] Fratiwi, R. W. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran burger king jakarta utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, Volume 1, Nomor 2.
- [4] Goverd Adler Clinton Rompas, B. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kabupaten Minahasa Tenggara. Universitas Sam Ratulangi, Volume 6, Nomor 4. I.N, S. K. (2017). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kepuasa kerja tenaga kesehatan BRSU Tabanan. Tabanan: Jurnal Manajemen Vol 6.
- [5] Idris, A. &. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Malang: Jurnal JIBEKA Vol 12 No.1.
- [6] Kurniawaty, H. H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) dan Universitas Teknologi Sulawesi, Volume 4, Nomor 1.
- [7] Kusumawati, T. H. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. Universitas Wahid Hasyim, Volume 15, Nomor 1.
- [8] Sembiring, H. F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
- [9] Soelistyoningrum, J. N. (2020). Pengaruh gender dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT XYZ). Institut Bisnis Nusantara, Volume 23, Nomor 1.
- [10] Susilowati, P. F. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pd. Intan Bestari Kabupaten Garut. Univeristas Bina Sarana Informatika, Volume 3, Nomer 1.