



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA FINANCE DI TANGERANG SELATAN

Bagus Hadiyanto Widodo¹, Pusporini Palupi Jamaludin²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang²

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: bagushadiyanto@gmail.com¹, dosen01399@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance in South Tangerang, both partially and simultaneously. This type of research uses a descriptive quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample of 62 respondents. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of the analysis show: Leadership style partially has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 6,650 + 0.819X1$. This is proven by the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($10,874 > 2,001$) and is strengthened by a significant value < 0.05 ($000 < 0,05$). Work discipline partially has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 2,967 + 0.887X2$. This is proven by the hypothesis test which obtained $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,431 > 2,001$) and is strengthened by a significant value < 0.05 ($000 < 0,05$). The research results show that leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance, using the multiple regression equation $Y = 3.043 + 0.179X1 + 0.713X2$. A correlation value of 0.851 indicates a very strong relationship, and a coefficient of determination of 71.5% indicates that employee performance is influenced by leadership style and work discipline by 71.5%, while other factors contribute to the remaining 28.5%. This is evidenced by the hypothesis test, which obtained a calculated F value $> F$ table ($7.580 > 3.15$) and is reinforced by a significance value < 0.05 ($0.00 < 0.05$). Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted.*

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Performance.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance di Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 62 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan: Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 6.650 + 0,819X1$. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.874 > 2.001$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($000 < 0,05$). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 2.967 + 0,887X2$. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.431 > 2.001$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($000 < 0,05$). Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda $Y = 3.043 + 0,179X1 + 0,713X2$. Nilai korelasi sebesar 0,851 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 71,5% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,580 > 3,15$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.*

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah perubahan dinamika bisnis dan teknologi yang cepat, tantangan dan peluang baru muncul dalam mengelola sumber daya manusia. Fenomena seperti revolusi industri 4.0, digitalisasi, dan transformasi bisnis memengaruhi cara organisasi merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan. Pengaruh teknologi dan inovasi dalam dunia kerja menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan cepat dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan diperlukan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Manajemen SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif seperti penggajian dan administrasi kepegawaian, tetapi juga melibatkan perencanaan strategis, pengembangan, dan pemanfaatan potensi manusia dalam organisasi. Kemampuan untuk mengelola SDM dengan efektif telah menjadi tantangan yang signifikan bagi banyak organisasi dalam upaya mereka untuk tetap kompetitif dan inovatif di tengah perubahan yang terus berlanjut.

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance
Tahun 2022-2024

| Indikator Penilaian | Target Pencapaian | Jumlah Karyawan | Pencapaian Nilai (%) | | |
|----------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|----------------------|--------------|--------------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |
| Kualitas Kerja Bekerja secara akurat | 100% | 62 | 90% | 82% | 86% |
| Kuantitas Kerja Mampu memaksimalkan management waktu | 100% | 62 | 92% | 90% | 79% |
| Kerjasama Tujuan kerja tercapai bersama | 100% | 62 | 88% | 80% | 87% |
| Tanggung Jawab Berani menanggung resiko kerja | 100% | 62 | 87% | 84% | 90% |
| Inisiatif Mampu bertindak tanpa menunggu instruksi | 100% | 62 | 75% | 78% | 81% |
| Rata-rata Pencapaian | | | 86,4% | 82,8% | 84,6% |

Sumber: Data Laporan Penilaian Kinerja PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance, 2022-2024

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa rata-rata pencapaian penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022 mencapai nilai cukup tinggi yaitu 86,4%, kemudian di tahun 2023 mencapai nilai 82,8% dan tahun 2024 mendapat rata-rata pencapaian 84,6%. Artinya hal tersebut belum mencapai persentase target pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan (100%). Sehingga karyawan harus terus meningkatkan performa kinerja mereka dengan maksimal dan sungguh-sungguh terutama pada indikator kuantitas kerja yang persentasenya menurun dari 92% ke 90% dan terakhir terjun bebas menjadi 79%. Penilaian kinerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance dilakukan sekali setiap tahunnya. Jadi karyawan harus bisa mengevaluasi diri semaksimal mungkin pada saat hasil penilaian sudah keluar.

Tabel 1. 2
Data Pra-survey Gaya Kepemimpinan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance
di Tangerang Selatan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA FINANCE
DI TANGERANG SELATAN

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Total |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|-------|
| Kemampuan mengambil keputusan | | | | |
| 1 | Pimpinan saya dapat mengambil keputusan secara tepat dan tepat | 5 | 15 | 20 |
| Kemampuan Memotivasi | | | | |
| 2 | Pimpinan saya hadir tepat waktu | 7 | 13 | 20 |
| Kemampuan Komunikasi | | | | |
| 3 | Pimpinan saya selalu menerima saran dari anggotanya | 8 | 12 | 20 |
| Kemampuan Mengendalikan Bawahan | | | | |
| 4 | Pimpinan saya memberikan perintah dalam kegiatan tertentu ataupun keadaan tertentu | 16 | 4 | 20 |
| Kemampuan Mengendalikan Emosi | | | | |
| 5 | Pimpinan saya menyelesaikan masalah dengan musyawarah | 10 | 10 | 20 |

Sumber: Data Pra-survey karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan fenomena bahwa atasan harus bisa mengambil keputusan secara akurat, memberikan contoh yang baik dengan datang tepat waktu, serta memberi instruksi yang jelas dan dapat membimbing dalam bekerja, karena jika tidak maka akan mengakibatkan pekerjaan terhambat. Seorang pemimpin juga harus dapat menumbuhkan komunikasi yang baik antar tim dari karyawan yang cukup senior ataupun yang masih junior agar tidak terjadi kelasah pahaman antar anggota tim sehingga bisa menciptakan kerjasama yang baik demi mencapai target yang diberikan perusahaan.

PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance di Tangerang Selatan Tahun 2022 - 2024

| Bulan | Jumlah Karyawan | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|-------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Sakit | Izin | Alpa | % | Sakit | Izin | Alpa | % | Sakit | Izin | Alpa | % |
| Januari | 62 | 2 | 2 | 0 | 6% | 3 | 1 | 2 | 10% | 4 | 1 | 0 | 8% |
| Februari | 62 | 0 | 1 | 1 | 3% | 1 | 2 | 0 | 5% | 0 | 3 | 1 | 6% |
| Maret | 62 | 1 | 1 | 1 | 5% | 1 | 0 | 2 | 5% | 1 | 2 | 1 | 6% |
| April | 62 | 3 | 0 | 2 | 8% | 0 | 3 | 0 | 5% | 1 | 2 | 2 | 8% |
| Mei | 62 | 0 | 2 | 2 | 6% | 2 | 1 | 0 | 5% | 1 | 1 | 1 | 5% |
| Juni | 62 | 1 | 1 | 0 | 3% | 0 | 1 | 3 | 6% | 2 | 0 | 3 | 8% |
| Juli | 62 | 2 | 1 | 1 | 6% | 2 | 3 | 0 | 8% | 1 | 3 | 1 | 8% |
| Agustus | 62 | 0 | 0 | 0 | 0% | 1 | 1 | 2 | 6% | 0 | 0 | 1 | 2% |
| September | 62 | 1 | 2 | 0 | 5% | 1 | 0 | 2 | 5% | 2 | 0 | 1 | 5% |
| Oktober | 62 | 1 | 1 | 2 | 6% | 1 | 1 | 1 | 5% | 0 | 3 | 1 | 6% |
| November | 62 | 1 | 1 | 0 | 3% | 1 | 1 | 2 | 6% | 1 | 1 | 0 | 3% |
| Desember | 62 | 3 | 2 | 1 | 10% | 4 | 2 | 3 | 14% | 5 | 0 | 1 | 10% |
| Jumlah | | 15 | 14 | 10 | 61% | 17 | 16 | 17 | 80% | 18 | 16 | 13 | 75% |
| Persentase | | 23% | 22% | 16% | | 27% | 26% | 27% | | 29% | 26% | 20% | |

Sumber: Data Absensi Karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance tahun 2022-2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi di PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance mengalami fluktuatif atau naik turun yaitu

pada periode tahun 2022 tingkat absensi terjadi hanya 61% dimana terdapat sakit (23%), izin (22%) dan alpa (16%). Sedangkan tahun 2023 mengalami kenaikan tingkat absensi dimana terdapat sakit (27%), izin (26%), dan alpa (27%) dengan jumlah persentase keseluruhan sebanyak 80%. Kemudian periode tahun 2024 jumlah persentase keseluruhan menurun menjadi 75% yang mana

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian manajemen

Pengertian manajemen didefinisikan dalam berbagai cara, tergantung dari titik pandang, keyakinan serta pengertian dari pembuat definisi. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan seseorang untuk bekerja. Berikut beberapa definisi menurut beberapa ahli, diantaranya menurut Afandi (2018:29) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya yaitu mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Menurut Hasibuan (2019:72) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Sebelum membahas tentang gaya kepemimpinan kita perlu tahu apa itu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah pusat disebut organisasi, dengan adanya seorang pemimpin yang menjadi kepala yang akan mengarah bawahannya menuju tujuan suatu organisasi tersebut. Menurut Az-Zahroh dalam Pramudya et al. (2023) kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Disiplin kerja

Menurut Surajiyo, Nasruddin, & Herman Paleni (2020:58) disiplin kerja sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Adapun menurut Rivai Veithzal (2019:825) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8)

berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance di Tangerang Selatan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Jaya (2020:126) penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini 62 karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance di Tangerang Selatan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), menyatakan "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi".

Jumlah karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance di Tangerang Selatan adalah 62 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 62 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.30223129 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .157 |
| | Positive | .157 |
| | Negative | -.121 |
| Test Statistic | | .157 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .111 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Data diolah 2025

Pada uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* hasil uji menunjukkan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu $0,111 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa data residual yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki hubungan kolerasi independen, hasil uji dapat diketahui dari nilai *Tolerance Value* dan VIF.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.043 | 2.638 | | 1.153 | .253 | | |
| | Gaya Kepemimpinan | .179 | .190 | .178 | .945 | .348 | .131 | 7.623 |
| | Disiplin Kerja | .713 | .197 | .683 | 3.618 | .001 | .131 | 7.623 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance variabel* gaya kepemimpinan sebesar 0,131 dan disiplin kerja sebesar 0,131 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan sebesar 7,623 dan variabel disiplin kerja sebesar 7,623 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.458 | 1.972 | | 1.246 | .218 |
| | Gaya Kepemimpinan | .141 | .142 | .353 | .993 | .325 |
| | Disiplin Kerja | -.107 | .147 | -.258 | -.726 | .471 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi 0,325 dan disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi 0,471 dimana keduanya nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian model regresi ini layak dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Durbin-Watson*. Adapun syarat pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai $dU < DW < 4-dU$, maka data dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. (Sugiyono, 2017:357).

Berikut hasil uji autokorelasi yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .851 ^a | .725 | .715 | 5.39135 | 2.131 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai DW pada penelitian ini sebesar 1,882, adapun nilai dU pada penelitian ini sebesar 1,656. Artinya nilai $dU < DW < 4-dU$ atau $1,656 < 2,131 < 2,344$, hal ini mengartikan bahwa data dari kedua variabel *independen* dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Karena hasil uji autokorelasi telah memenuhi syarat, maka

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 5

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.650 | 2.677 | | 2.484 | .016 |
| | Gaya Kepemimpinan | .819 | .075 | .814 | 10.874 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai ρ value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.874 > 2.001$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 6

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 509.986 | 2 | 254.993 | 7.580 | .000 ^b |
| | Residual | 714.933 | 59 | 29.067 | | |
| | Total | 224.919 | 61 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan | | | | | | |

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai ρ value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7,580 > 3,18$. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

4.3 Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 6.650 + 0,819X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,814 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 65,8%. Nilai ρ value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.874 > 2.001$. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Skor terendah ditunjukkan pada jawaban reponden indikator Kemampuan Mengambil Keputusan dengan pernyataan “Atasan dalam membuat keputusan atau pemecahan masalah sangatlah tegas” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,27 atau kurang baik. Artinya atasan tidak tegas dalam mengambil sebuah keputusan dalam segala hal termasuk ketika terjadi masalah.

Hal ini berkaitan dengan teori gaya kepemimpinan menurut Syahril, S. dalam Pramudya et al. (2023) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya contoh gaya kepemimpinan yang baik maka akan membangkitkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila gaya kepemimpinan kurang baik akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Satria, R., & Rahma, A. L. (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 2.967 + 0,887X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,849 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 71,6%. Nilai ρ value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12.431 > 2.001$. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Skor terendah ditunjukkan pada jawaban reponden indikator Frekuensi Kehadiran dengan pernyataan “Saya hadir tepat waktu” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,41. Artinya masih ada karyawan yang datang belum tepat waktu atau terlambat dalam bekerja. Hal tersebut bisa menimbulkan kebiasaan yang buruk dan kinerja karyawannya pun berkurang.

Hal ini berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan buruk maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh R., & Rahma, A. L. (2023) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 3.043 + 0,179X_1 + 0,713X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,851 artinya kedua variabel

mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 71,5%. Nilai ρ value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7,580 > 3,15$. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Skor terendah diperoleh dari tanggapan responden indikator Inisiatif dengan pernyataan "Saya mampu menentukan prioritas kerja secara efektif" mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,22 atau kurang baik. Artinya masih terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam memberikan dan menunjukkan kontribusi kerjanya atau karyawan tidak memprioritaskan pekerjaan sehingga keefektifannya dalam bekerja bagi perusahaan dianggap kurang.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik didukung dengan adanya perhatian khusus terhadap disiplin kerja yang optimal akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerjanya kurang optimal akan menghasilkan karyawan yang kurang baik pula dalam kerjanya.

Penelitian juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh R., & Rahma, A. L. (2023) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh persamaan regresi $Y = 6.650 + 0,819X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,814 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 65,8%. Nilai ρ value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.874 > 2.001$. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Disiplin Kerja diperoleh persamaan regresi $Y = 2.967 + 0,887X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,849 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 71,6%. Nilai ρ value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12.431 > 2.001$. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja diperoleh persamaan regresi $Y = 3.043 + 0,179X_1 + 0,713X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,851 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 71,5%. Nilai ρ value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7,580 > 3,15$. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

Peneliti hanya mempertimbangkan variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja, sehingga kurang luas dalam pembahasan penelitian tersebut. Sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.

Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda ditiaap responden, faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Pengolahan data hanya menggunakan *software IBM SPSS Statistic versi 26* dan Microsoft Excel.

5.3 Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan, pada jawaban reponden indikator Kemampuan Mengambil Keputusan dengan pernyataan “Atasan dalam membuat keputusan atau pemecahan masalah sangatlah tegas” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,27 atau kurang baik. Artinya atasan tidak tegas dalam mengambil sebuah keputusan dalam segala hal termasuk ketika terjadi masalah.

Sebaiknya, atasan perlu meningkatkan ketegasan dan kejelasan dalam mengambil keputusan, terutama saat menghadapi permasalahan, agar bawahan merasa lebih yakin, terarah, dan percaya terhadap kepemimpinan yang dijalankan.

Disiplin Kerja, pada jawaban reponden indikator Frekuensi Kehadiran dengan pernyataan “Saya hadir tepat waktu” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,41. Artinya masih ada karyawan yang datang belum tepat waktu atau terlambat dalam bekerja. Hal tersebut bisa menimbulkan kebiasaan yang buruk dan kinerja karyawannyapun berkurang.

Seharusnya, perusahaan meningkatkan pengawasan dan penegakan aturan terkait ketepatan waktu, serta memberikan sanksi yang tegas dan konsisten bagi karyawan yang sering terlambat. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang memiliki disiplin kehadiran yang baik agar budaya kerja tepat waktu dapat terbentuk dan kinerja karyawan meningkat.

Kinerja, pada jawaban responden indikator Inisiatif dengan pernyataan “Saya mampu menentukan prioritas kerja secara efektif” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,22 atau kurang baik. Artinya masih terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam memberikan dan menunjukkan kontribusi kerjanya atau karyawan tidak memprioritaskan pekerjaan sehingga keefektifannya dalam bekerja bagi perusahaan dianggap kurang.

Seharusnya, perusahaan memberikan pembinaan terkait manajemen waktu dan penentuan prioritas kerja, serta mendorong atasan untuk memberikan arahan dan evaluasi yang jelas agar karyawan mampu meningkatkan inisiatif dan efektivitas kontribusinya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arahman, W. S., Idawati, W., & Feriasi, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang Jakarta Pusat. *eCo-Buss*, 5(3), 1215-1222.
- Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 610-621.
- Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(1), 70-82.
- Azzahra, A. V., & Raharja, I. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN TENAGA PENDIDIK PADA YAYASAN AL-AMIEN SMK TARUNA BHAKTI CIKARANG. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(2).
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90-109.
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, A., & Abidin, A. Z. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 461-469.
- Jamaludin, P. P., Komala, L., & Paringsih, P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat. *JURNAL ECONOMINA*, 3(6), 693-699.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136-146.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403-411.
- Mangkunegara, A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40.

- Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 57-62.
- Pratama, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik). Penerbit Widina.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Coulter, Stephen (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Romli, M. E. (2018). Sumber daya manusia berdimensi global. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 68-76.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Saputri, E. I. B., Zahra, Z., & Rosihana, A. D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Presisi Kurnia Makmur Cileungsi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 240-255.
- Saputro, R. R. C. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Satria, R., & Rahma, A. L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 4699-4715.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Sinambela, Poltak, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207-226.
- Surajiyo, S. E. M. M., Nasruddin, S. E. M. M., & Herman Paleni, S. H. I. S. E. M. S. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.
- Suryani, E., & Yunita, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Laras Prima Sakti Seluma. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 3(2), 135-143.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 4(2), 174-188.