



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Putra Perkasa di Pamulang

Dian Salsabila^{1*}, Jazuli Mukhtar²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: diansalsabilaaa26@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Februari 2024

Disetujui : Maret 2024

Diterbitkan : April 2025

Keywords:

Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline either partially or simultaneously on employee performance at PT Pesona Putra Perkasa in Pamulang. The method used in this study is a quantitative method through an associative approach, data collection and analysis using statistics, the population in this study was 63 employees and the sample technique used was saturated sampling, namely 63 employees. The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple regression analysis, t test and f test. Based on the results of the analysis there is a positive and significant effect between Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y). This is evidenced by the correlation coefficient value of 0.636, meaning that the two variables have a strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 0.404, it can be concluded that simultaneously Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) affect Employee Performance (Y) by 40.4%. Hypothesis test obtained f arithmetic value > f table ($20.344 > 2.760$) this is reinforced with a significant probability of $0.000 > 0.05$. This means that there is a simultaneous significant influence between leadership style and work discipline on employee performance at PT. Pesona Putra Perkasa in Pamulang.

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Putra Perkasa di Pamulang. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif melalui pendekatan assosiatif, pengumpulan data dan analisa menggunakan statistik, populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan dan teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu 63 karyawan. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh postif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,404, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,4%. Uji Hipotesis diperoleh nilai f hitung $> f$ table ($20,344 > 2,760$) hal tersebut diperkuat dengan probabilitas signifikan $0,000 > 0,05$. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini mengharuskan perusahaan memiliki manajemen yang baik. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi agar aktivitas di perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat mengelola perusahaan

semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan itu adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan kunci dari keseluruhan suatu perencanaan sampai dengan evaluasi yang dapat memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang penting di dalam perusahaan karena kinerja perusahaan sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, namun cukup sulit bagi para pemimpin untuk mengatur karyawannya. Pekerja tidak hanya harus mampu, kompeten, dan terampil, mereka juga harus mau dan teliti agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kompetensi dan keterampilan akan kurang berarti apabila pegawai tidak memegang teguh etika dan disiplin kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan, mendorong, dan mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya agar karyawan mau bekerja sama dan bekerja seara produktif dalam menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan gaya kepemimpinan yang baik karyawan akan menimbulka motivasi seorang karyaran untuk bekerja lebih baik lagi.

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka prestasi kerja yang dapat dicapai akan semakin tinggi, dan tanpa disiplin kerja yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil kerjanya yang optimal. Disiplin juga berguna dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada untuk mencapai hasil yang baik. Mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang cukup sulit karena banyak sekali faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang dengan mutu yang sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, baik dari produktivitas karyawan maupun tercapainya tujuan perusahaan.

PT Pesona Putra Perkasa di Pamulang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan yang berlokasi di Jl. Pajajaran No.1, Pamulang Barat Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan. PT Pesona Putra Perkasa di Pamulang saat ini memiliki 63 karyawan yang terdiri dari beberapa divisi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan maka disiplin kerja diperlukan untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal dan dapat mempertahankan kepercayaan nasabah.

Selain gaya kepemimpinan, PT Pesona Putra perkasa juga mengalami permasalahan dalam disiplin kerja karyawan nya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang telat masuk kerja, izin tanpa alasan serta banyaknya karyawan yang melakukan aktivitas lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Peneliti mendapatkan data absensi dari karyawan PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang tahun 2020 – 2021. Rendahnya absensi karyawan sedikit banyak dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang. Dari data absensi karyawan menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dari karyawan PT. Pesona Putra Perkasa yang dapat terlihat dari menurunnya angka absensi karyawan. Permasalahan yang terjadi pada kedisiplinan karyawan masih ada karyawan yang datang terlambat pada waktu yang ditentukan, masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa alasan, masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya dan masih ada karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir.

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pada PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang dimana masih kurang optimalnya dalam hal kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat dari meningkatnya angka absensi karyawan, dan tidak adanya tindakan tegas dari pemimpin untuk memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan. Hal inilah yang dapat membuat karyawan tidak menganggap penting suatu kedisiplinan. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang berimbang pada pencapaian target perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Putra Perkasa di Pamulang.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

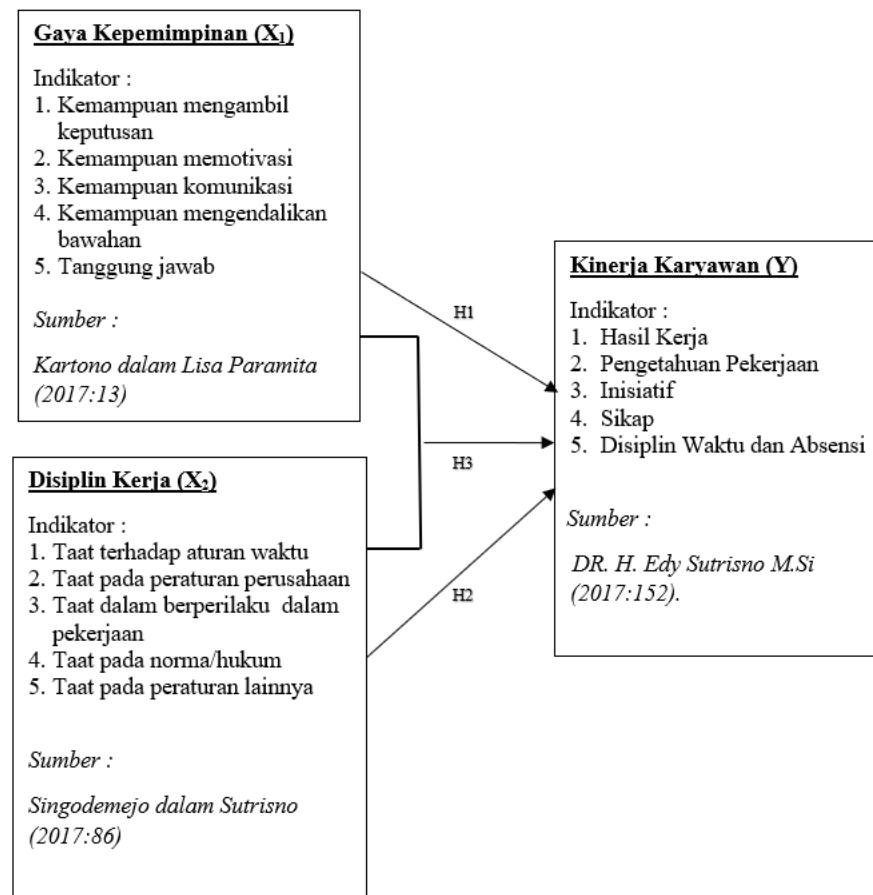
Menurut Rivai dan Mulyadi (2016:42) menyatakan “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya”. Sedangkan menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017), dalam bukunya menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Malayu (dalam Setiawan dan Saryono, 2017: 44) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran itu sendiri merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan akan menaati dan mematuhi semua tugasnya dengan baik. Sedangkan kesadaran itu sendiri ialah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno 2019:87).

Kinerja Karyawan

Secara etimologis, istilah “kinerja” berasal dari kata “prestasi kerja”. Menurut Ritonga dan Tarigan (2015), istilah “kinerja” mengacu pada prestasi kerja atau pencapaian aktual seseorang ditinjau dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Hal ini secara khusus berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2017:152). Kinerja karyawan dapat dinilai dari hasil kerja karyawan, pengetahuan karyawan tentang pekerjaan, sikap positif karyawan dalam bekerja, kecekatan mental karyawan dan kedisiplinan karyawan terkait dengan absensi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Pengertian dari metode kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) “metode penelitian yang bertumpu pada filsafat positivisme, tujuan penggunaan metode ini yaitu untuk melakukan penelitian terhadap suatu populasi atau sampel tertentu dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Pesona Putra Perkasa di Jl. Pajajaran No.1, Pamulang Barat Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417, Indonesia. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang yang berjumlah 63 karyawan. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil dan kurang dari 100 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Semua sampel yang digunakan adalah 63

orang karyawan PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Analisis Regresi Liner Sederhana X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,494	2,767		5,599	0,000
Gaya kepemimpinan	0,548	0,096	0,588	5,684	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 15,494 + 0,548 X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15.494 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15.494 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,548 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,548 satuan.

Tabel 2. Analisis Regresi Liner Sederhana X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,188	2,654		5,722	0,000
Disiplin kerja	0,541	0,089	0,612	6,048	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 15,188 + 0,541 X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,188 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,188 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,541 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,541 satuan.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier sederhana X1 dan X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,538	2,785		4,862	0,000
Gaya kepemimpinan	0,259	0,151	0,279	1,715	0,092
Disiplin kerja	0,346	0,144	0,392	2,413	0,019

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,538 + 0,259 X_1 + 0,346 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13,538 menyatakan bahwa jika nilai variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 13,538.

- b. Koefisien korelasi variabel Gaya kepemimpinan (X1) 0,259, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel gaya kepemimpinan maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,259 kali.
- c. Koefisien korelasi variabel Disiplin kerja (X2) 0,346, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,346 kali.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial 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	.636 ^a	0,404	0,384	4,131

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja

b. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, dapat dilihat bahwa R atau koefisien korelasi sebesar 0,636. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, terdapat pada tabel interval interpretasi koefisien korelasi dibawah ini:

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	0,404	0,384	4,131

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja

b. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian dari tabel diatas, didapat nilai determinasi yang dilihat pada R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,404 atau 40,4%. Maka didapat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,4%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-40,4) = 59,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t hitung)

Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,494	2,767		5,599	0,000
Gaya kepemimpinan	0,548	0,096	0,588	5,684	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Dari tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,684 > 1,670$) dari nilai signifikan 0,000 $< 0,005$ maka dapat disimpulkan H_a_1 diterima atau variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,188	2,654		5,722	0,000
Disiplin kerja	0,541	0,089	0,612	6,048	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Dari tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,048 > 1,670$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a_2 diterima atau variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (uji serentak/simultan)

**Tabel 8 Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694,480	2	347,240	20,344	.000 ^b
	Residual	1024,124	60	17,069		
	Total	1718,603	62			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Dari tabel diatas diperoleh $F_{hitung} = 20,344 > 2,76$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0_3 ditolak dan H_a_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian nilai persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,259 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 5,684. Untuk koefisien regresi sebesar 0,259 berarti setiap penambahan gaya kepemimpinan 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,259%. Adapun nilai $t_{hitung} 5,684 > t_{tabel} 1,670$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang. Maka dapat diambil keputusan H_0_1 ditolak dan H_a_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yeni Puspitasari (2020), terhadap karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian nilai persamaan regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,346 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 6,408. Untuk koefisien regresi sebesar 0,346 berarti setiap penambahan disiplin kerja 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,346%. Adapun nilai $t_{hitung} 6,048 > t_{tabel} 1,670$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang. Maka dapat diambil keputusan H_0_2 ditolak dan H_a_2 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sri Langgeng Ratmasari

(2018), terhadap karyawan PT Batam City Investent bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai Fhitung 20.344 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan antara gaya kepemimpinan (X1), dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pesona Putra Perkasa di Pamulang, dibuktikan dengan nilai Fhitung $20.344 > 2.76$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil keputusan H_03 ditolak dan H_a3 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,636, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya memiliki hubungan yang kuat. Begitu juga nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,404 atau sebesar 40.4% sedangkan sisanya sebesar 59.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2017), terhadap karyawan di CV Mandiri Jakarta bahwa Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada uji parsial hasil t hitung $5.684 > t$ tabel 1.670 dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ artinya H_01 di tolak H_a1 diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada uji parsial dengan hasil t hitung $6.048 > t$ tabel 1.670 dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ artinya H_02 ditolak H_a2 diterima. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada uji simultan dengan hasil sebesar F hitung $20.344 > F$ tabel 2,76 dengan signifikan F sebesar F hitung $0,000 < F$ tabel 0,05 maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, serta nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 atau 63,6%, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya memiliki hubungan yang kuat. Untuk nilai koefisien determinasi sebesar 0,404. Artinya data tersebut mengindikasi bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 40,4% dan sisanya 59,6% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini dan nilai koefisien regresinya adalah $Y=13,538+0,259(X1)+0,346(X2)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. BPFE.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan ke-1). Gava Media.
- Bukit, B. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. ZAHR Publishing.

- Edison, D., & Dkk. (2016). Manajemen dan Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Alfabeta.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Firmansyah, A., & Mahardika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. Deepublish.
- Foster, B., & Sidharta, I. (2019). Dasar-Dasar Manajemen. Diandra Kreatif.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-14). Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P. A. (2017). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan ke-7). PT Refika Aditama.
- Salam, B. (2016). Pengantar Filsafat. Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2015). Menguasai Statistik Multivariat. PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Widodo, E., & Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.