

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat

Putri Fitriana¹, Abdul Azis²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email: fitriana17@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 02 September 2023 Disetujui 02 Oktober 2023 Diterbitkan 01 Desember 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 101 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
<p>Kata Kunci:</p> <p>Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Dipo International Pahala Automotive Ciputat Branch, either partially or simultaneously. The research method used in this research is a quantitative method. The sample used was 101 respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression. The results of this research show that Leadership Style has a significant effect on Employee Performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. Simultaneous testing shows that Leadership Style and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance.</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v3i4</p> <p>Keywords:</p> <p><i>Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance</i></p>	<p>How to cite: Fitriana, P., & Azis, A. (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i> 3(4). 732-744</p>



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. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berkompetensi, dan berdaya saing tinggi sangat dibutuhkan peranannya dalam menghadapi persaingan di era globalisasi yang semakin ketat. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Di dalam sebuah manajemen, untuk dapat membentuk sumber daya manusia (SDM) yang andal, dan memiliki kemampuan dibutuhkan seseorang yang bertanggung jawab untuk memimpin atau mengarahkan suatu organisasi tersebut untuk menjadi sebagai suatu kesatuan dalam organisasi.

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat dilihat bahwasanya penting bagi perusahaan untuk memerhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawannya, karena dikhawatirkan jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang belum sesuai, maka akan mengakibatkan kinerja yang kurang baik dari karyawan. Karena itu perlu kesadaran diri bagi semua karyawan perusahaan, baik bawahan dan pimpinan guna mencapai tujuan perusahaan, dan juga menurunkan tingkatnya kehadiran.

Menurut beberapa karyawan di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat dalam penerapan gaya kepemimpinan, pimpinan kurang memperhatikan bawahan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi faktor lain seperti disiplin kerja. Diketahui bahwa absensi karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat masih belum optimal. Manajemen perusahaan harus memberikan perhatian lebih terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karena besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016: 170) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Selain gaya kepemimpinan ternyata kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti disiplin kerja. Kurangnya pada perusahaan tersebut tingkat kehadiran karyawan atau absensi, dengan disiplin berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien. Wasiman (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang penting pada sebuah perusahaan, sehingga jika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan standart kinerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, proserdur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Julianti & Onsardi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal. Rajagukguk, dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian baik kuantitas maupun kualitas yang bertujuan untuk mencapai target atau sasaran yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Herawati & Ermawati (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Risma & Arwiyah (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmadany (2022) menyatakan bahwa secara silmutan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017: 10) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar mampu bekerja sama, dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Kartini Kartono (2016: 34) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Menurut Sutrisno (2016: 213) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, memengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan”. Menurut Kartono (2016: 34) indikator gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan suka rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilannya) tenaga dan Waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
- e. Kemampuan Mengendalikan Emosi
Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016: 89) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Menurut Sinambela (2018: 335) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, artinya tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik sulit nantinya bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya”. Menurut Edy Sutrisno (2016: 89) indikator disiplin kerja dibagi dalam empat indikator diantaranya.

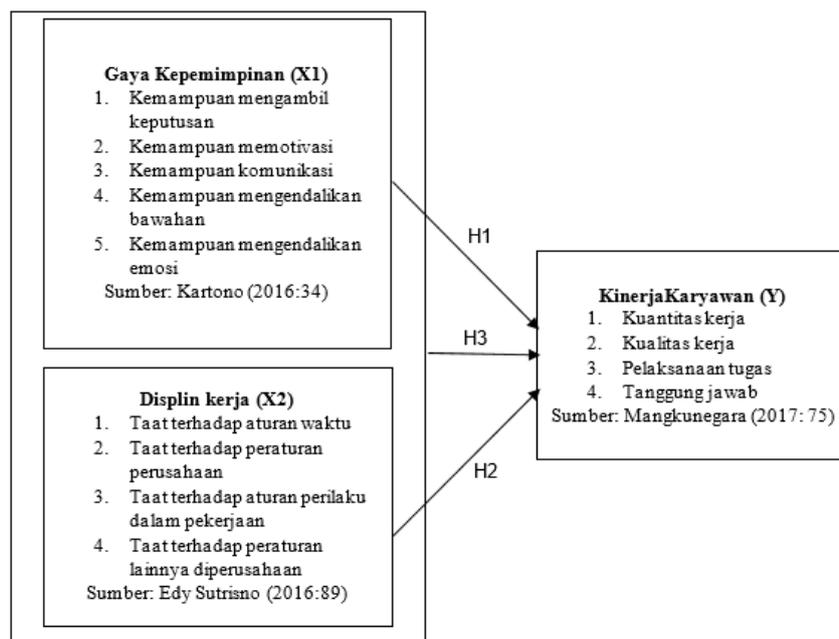
- a. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018: 84) “Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2016: 18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator-indikator dari kinerja adalah:

- a. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam suatu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahannya.
- d. Tanggung jawab
Tanggung jawab terdapat pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berikut adalah hipotesis penelitian ini.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Ho₁: Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat.

Ha₁: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho₂: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat.

Ha₂: Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho₃: Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat.

Ha₃: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat yang ber alamat di JL. Ir H. Juanda No.155a Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan. Menurut Sugiyono (2017: 44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini menghubungkan Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif dengan cara melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat sebanyak 135. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebesar 101 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017: 361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Adapun dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan *level of significant* (5%). Penulis menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,877	0,195	Valid
2	X1.2	0,849	0,195	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
3	X1.3	0,890	0,195	Valid
4	X1.4	0,826	0,195	Valid
5	X1.5	0,863	0,195	Valid
6	X1.6	0,860	0,195	Valid
7	X1.7	0,852	0,195	Valid
8	X1.8	0,665	0,195	Valid
9	X1.9	0,791	0,195	Valid
10	X1.10	0,851	0,195	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1956) dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,815	0,195	Valid
2	X2.2	0,820	0,195	Valid
3	X2.3	0,851	0,195	Valid
4	X2.4	0,910	0,195	Valid
5	X2.5	0,894	0,195	Valid
6	X2.6	0,906	0,195	Valid
7	X2.7	0,871	0,195	Valid
8	X2.8	0,870	0,195	Valid
9	X2.9	0,863	0,195	Valid
10	X2.10	0,851	0,195	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (X2) adalah valid diperoleh dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa $r_{tabel} = 0,1956$.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,879	0,195	Valid
2	Y2	0,895	0,195	Valid
3	Y3	0,907	0,195	Valid
4	Y4	0,891	0,195	Valid
5	Y5	0,836	0,195	Valid
6	Y6	0,903	0,195	Valid
7	Y7	0,897	0,195	Valid
8	Y8	0,895	0,195	Valid
9	Y9	0,895	0,195	Valid
10	Y10	0,850	0,195	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid diperoleh dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $r_{tabel} = 0,1956$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi, bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik, tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017: 168) berpendapat “instrumen yang reliabel, jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- Jika nilai *Cronbatch Alpha* $> 0,600$ maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *Cronbatch Alpha* $< 0,600$ maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil Tabel di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,950.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil Tabel di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,964.

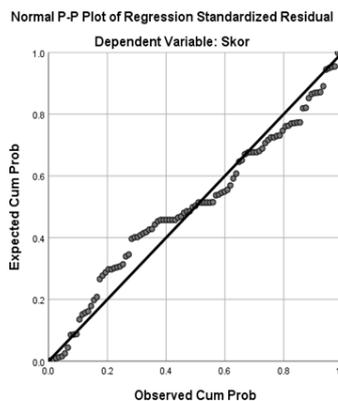
Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil Tabel di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,970.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Pada Gambar tersebut, dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pada grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

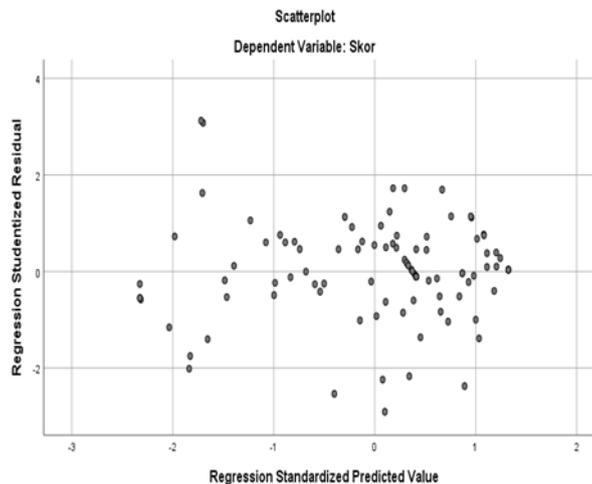
Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.395	1.206		1.987	.050		
Gaya Kepemimpinan	.103	.062	.103	1.658	.100	.271	3.685
Disiplin Kerja	.847	.061	.858	13.811	.000	.271	3.685

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 0,271 dan Disiplin Kerja sebesar 0,271 bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,685, serta Disiplin Kerja sebesar 3,685 yaitu nilai tersebut kurang dari 10 dengan itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Diagram *Scatter Plot* Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola pada tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas, dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan itu menunjukkan bahwa tidak dapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel (X1) terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	9.254	1.876		4.933	.000
Gaya Kepemimpinan	.832	.055	.835	15.116	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,254 + 0,832X$. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 9,254 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,254 point. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,832 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan lunit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,832 point.

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel (X2) terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.590	1.210		2.140	.035
	Disiplin Kerja	.934	.032	.946	28.974	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2.590 + 0,934X_2$. Nilai konstanta sebesar 2,590 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,590 point. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,934 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,934 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.395	1.206		1.987	.050
	Gaya Kepemimpinan	.103	.062	.103	1.658	.100
	Disiplin Kerja	.847	.061	.858	13.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel di atas, persamaan regresi dari hasil tersebut dalam persamaan regresi $Y = 2,395 + 0,103 X_1 + 0,847 X_2$. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 2,395 jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,395.
- Nilai gaya kepemimpinan (X_1) 0,103 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,103.
- Nilai disiplin kerja (X_2) 0,847 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,847.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.947 ^a	.897	.895	3.555	.897	428.553	2	98	.000

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian korelasi pada Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,947 atau 94,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja karyawan (Y) sebesar 94,7% yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) merupakan hubungan positif yaitu tingkat hubungan yang “sangat kuat” dengan nilai interval yaitu 0,800 – 1,000 dipedomani interpretasi koefisien korelasi, serta sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Silmutan Variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.947 ^a	.897	.895	3.555	.897	428.553	2	98	.000

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 4.23 di atas, hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,897 secara silmutan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 89,7% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t Variabel (X_1) terhadap (Y))

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	9.254	1.876		4.933	.000
Gaya Kepemimpinan	.832	.055	.835	15.116	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 14 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15.116, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 98$ sebesar 1.98447. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat.

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t Variabel (X_2) terhadap (Y))

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	2.590	1.210		2.140	.035
Disiplin Kerja	.934	.032	.946	28.974	.000

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 28.974 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 98$ sebesar 1.98447, Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang

signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat”.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 16 Hasil Uji Simultan (Uji F) X_1 dan X_2 terhadap (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10830.651	2	5415.325	428.553	.000 ^b
	Residual	1238.359	98	12.636		
	Total	12069.010	100			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berlandaskan Tabel 16 tersebut, diperoleh nilai $F_{hitung} = 428.553 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,09$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi $Y = 9,254 + 0,832 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,835 berarti tingkat hubungan korelasi “kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,698 atau 69,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,116 > 1,984$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasiman (2018), Santosa & Syarifuddin (2021), dan Herawati & Ermawati (2020).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi $Y = 2,590 + 0,934 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,946 tingkat hubungan korelasi “kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,895 yaitu hal ini merupakan kontribusi pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($28,974 > 1,984$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti & Onsardi (2020), Catio & Sunarsi (2020), dan Ganiar (2022).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (x_1), dan disiplin kerja (x_2), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat. dengan persamaan regresi $Y = 2,395 + 0,103 X_1 + 0,847 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh 0,947 tingkat hubungan korelasi “kuat”. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,897 atau 89,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dan uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($428.553 > 3,09$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yaitu semuanya bertanda positif artinya semakin baik gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat, dan begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajagukguk, dkk (2021), Efendy & Fitria (2020), dan Rahmadany, dkk (2022).

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,689 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,8%, sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,115 > 1,98447)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.$ 0,050 atau $(0,001 < 0,050)$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,895 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,5% sedangkan sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(28,974 > 1,98447)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.$ 0,050 atau $(0,001 < 0,050)$. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,395 + 0,103 X_1 + 0,847 X_2$, selanjutnya nilai koefisien korelasi diperoleh 0,947 tingkat hubungan korelasi “Kuat”. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,897 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(428.553 > 3,09)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020) Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*. 17(2).
- Efendy, A, A., & Fitria, J, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3).
- Hasibuan. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(02), 16-33.
- Julianti, & Onsardi, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2).
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan Edisi ke-1*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi ke lima, Cetakan ketigabelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keempatbelas*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekan Baru. *Economis, Accounting and Business*, 120-130.
- Rajagukguk, J., Aruan, K. P., Silaban, G. T., & Khairani, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Hokinda Citralestari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 616-622.
- Risma, G., & Arwiah, Y, M. Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Administrasi Bisnis* , 8(1).
- Santosa, Y. M., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandung. *eProceedings of Management*, 8(4).
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan*. Jakarta: Kencana.
- Wasiman. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam*. *Akrab Juara*, 18-30.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi ke-5, Cetakan kesebelas*. Jakarta: Rajawali Pres.