



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 22683-22692

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Paragon Technology and Innovation

Thalia Yusnoviani Putri¹, Vega Anismadiyah²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: thaliaputri25@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 75 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,693. Disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,704. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan di PT Paragon Technology and Innovation dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,814. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,968 > 1,993)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,237 > 1,993)$. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Paragon Technology and Innovation dengan persamaan regresi $Y = 5,941 + 0,396X_1 + 0,474X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(70,575 > 2,730)$.</p>
	<i>ABSTRACT</i>
<p>Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Paragon Technology and Innovation. This research uses a type of associative research, associative research is to find out the influence or relationship between two or more variables. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 75 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The</i></p>

results of this study are that leadership style has a strong relationship with employee performance with a correlation coefficient value of 0.693. Discipline has a strong relationship with employee performance with a correlation coefficient value of 0.704. Leadership style and work discipline simultaneously have a very strong relationship with employee performance at PT Paragon Technology and Innovation with a correlation coefficient value of 0.814. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 48.0% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.968 > 1.993)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 49.5% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.237 > 1.993)$. Leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 5.941 + 0.396X_1 + 0.474X_2$. The coefficient of determination value is 66.2% while the remaining 33.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or $(70.575 > 2.730)$.

PENDAHULUAN

Salah satu aset terpenting bagi perusahaan adalah sumber daya manusianya karena diyakini bahwa sumber daya tersebut dapat mengatasi segala permasalahan yang muncul, untuk mencapai tujuannya, baik di dalam maupun di luar perusahaan, manajemen bisnis memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan secara efektif.

Kinerja adalah faktor penting dalam menentukan seberapa sukses suatu bisnis. Bisnis terkadang harus mampu meningkatkan kinerja dalam operasionalnya. Seseorang yang berkinerja baik akan menunjukkan prestasi yang lebih banyak, menghasilkan karya yang berkualitas tinggi dan diselesaikan dengan kemampuan terbaiknya, memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuannya dalam melakukan segala tugas, dan bertanggung jawab penuh atas tanggung jawabnya. Selain itu, anggota staf mampu menyelesaikan masalah di tempat kerja untuk meningkatkan daya saing organisasi. Sejauh ini kondisi kinerja di PT Paragon Technology and Innovation masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai dengan maksimal.

Apabila dilihat dari sudut pandang optimalisasi waktu untuk tugas-tugas lain dan koordinasi hasil keluaran, indikator mutu hasil pekerjaan dikaitkan dengan banyaknya kegiatan yang dilakukan pada awal periode tertentu. Selain itu, metrik yang digunakan untuk mengukur keberhasilan tugas harus selaras dengan tujuan yang telah ditentukan; namun, kuantitas yang dihasilkan, sebagaimana ditunjukkan oleh metrik seperti unit, persentase, dan siklus aktivitas yang diselesaikan, masih belum mencapai hasil yang diharapkan. Kemudian masih banyak pekerjaan yang tertunda karena kurangnya pemahaman terhadap indikator pengetahuan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan pegawai, yaitu derajat seorang pegawai pada akhirnya mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Selain itu, masih terdapat permasalahan pada indikasi kemampuan melakukan tugas sesuai dengan perintah kerja. Selain itu, tingkat dedikasi pekerja terhadap organisasi dan kurangnya tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan merupakan indikator besarnya tanggung jawab kerja mereka. Jika kesalahan atau masalah muncul selama penyelesaian tugas, biasanya kesalahan atau masalah tersebut tidak segera diperbaiki.

Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui gaya kepemimpinannya, yang terlihat dari pola perilaku atau kepribadiannya. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki rencana dan gaya perilaku yang mereka gunakan saat berinteraksi dengan anggota kelompok lainnya. Sudah jelas bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang luar biasa menggambarkan berhasilnya seorang pemimpin dalam mengajak bawahannya untuk berkomitmen *organizational* dalam melaksanakan rangkaian tugas yang diberikan. Dengan cara ini, seorang pemimpin mungkin melemahkan mata rantai yang lemah agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan seefektif mungkin. Jika seorang pekerja atau bawahan mempunyai motivasi, maka mereka akan mampu mencapai produktivitas maksimal dalam bekerja. Oleh karena itu, agar seorang manajer dapat bekerja seefisien

mungkin, harus mampu mempengaruhi orang lain dan memberikan kenyamanan atau dukungan kepada anggota timnya.

Motivatif terkait pemberian motivasi pada bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, bahwa selama ini dinilai masih kurang adanya dukungan dari pemimpin sehingga membuat karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Hal ini terlihat dari 23 pekerja atau 76,7% yang setuju dengan jawaban yang diberikan. Namun tujuh karyawan atau 23,3% dari total karyawan memberikan tanggapan tidak setuju.

Kemampuan mengambil keputusan terkait pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, bahwa selama ini dinilai pemimpin dalam mengambil keputusan kurang melibatkan karyawan, sehingga karyawan pasif dan tidak dapat mengeluarkan ide-idenya. Kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 karyawan atau 63,3%. Sebelas karyawan atau 36,7% dari total karyawan tetap memberikan tanggapan kurang setuju.

Kemampuan komunikasi terkait menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya, bahwa selama ini komunikasi yang terjalin masih kurang terjalin antara pemimpin dan karyawannya sehingga sering terjadi miss komunikasi. 80% dari 24 karyawan yang memberikan jawaban setuju membuktikan masalah ini. Enam karyawan atau 20,0% dari total terus memberikan jawaban tidak setuju.

Inisiatif terkait pimpinan memberikan contoh inisiatif penyelesaian pekerjaan, bahwa selama ini masih kurang memberikan inisiatif dan cara dalam penyelesaian pekerjaan sehingga karyawan kurang semangat. Hal ini terlihat dari 23 pekerja atau 76,7% yang setuju dengan jawaban yang diberikan. Meski demikian, terdapat tujuh karyawan atau 23,3% dari total karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju.

Persyaratan di atas menyoroti perlunya seorang pemimpin untuk memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengawasi dan mengarahkan berbagai tugas organisasi guna menjaga keselarasan dengan tujuan organisasi. Karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja staf, pemimpin sangatlah penting. Sentimen karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang atasan, dan kemandirian seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh sifat-sifat bawahannya. Interaksi seseorang dengan orang lain tercermin dari gaya kepemimpinannya. Untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan, seorang pemimpin mungkin membujuk orang lain untuk bersikap kooperatif dalam menyelesaikan kegiatan terkait.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Paragon Technology and Innovation Alamat: Jl. Palem VIII No.47, Rt.1 Rw.8 Kelurahan Petukangan Utara, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Paragon Technology and Innovation yang berjumlah 75 karyawan. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Paragon Technology and Innovation yang berjumlah 75 karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Paragon Technology and Innovation. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Menurut Sugiyono (2020: 277) berpendapat analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.941	2.720		2.184	.032
Gaya Kepemimpinan (X1)	.396	.066	.464	5.968	.000
Disiplin Kerja (X2)	.474	.076	.485	6.237	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

$Y = 5,941 + 0,396X1 + 0,474X2$ merupakan persamaan regresi yang dapat diperoleh dari data uji yang ditunjukkan pada tabel di atas. Berdasarkan persamaan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,941 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) hanya bernilai 5,941 poin jika variabel disiplin kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) diabaikan atau bernilai nol.
- Terdapat tanda positif pada nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,396, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,396 poin.
- Terdapat tanda positif pada nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,474, artinya peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2) berarti peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,474 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^b

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=75

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari data yang disajikan, menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,693 diperoleh berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas. Nilai tersebut berada pada rentang 0,600 hingga 0,799 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Terdapat korelasi yang substansial antara kedua faktor tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=75

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari data yang disajikan, menghasilkan nilai koefisien korelasi yang dihitung adalah 0,704, berada dalam kisaran 0,600 hingga 0,799. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup besar antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	.814 ^a	.662	.653	2.115

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari data yang disajikan, menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,814 yang berada di antara 0,800 hingga 1,000 menunjukkan adanya hubungan yang tinggi antara disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.473	2.607

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari data yang disajikan, menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,480 artinya indikator kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 48,0%. Faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian bertanggung jawab atas jumlah sisanya, yaitu (100-48,0%) = 52,0%.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.488	2.568

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂)

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari data yang disajikan, dengan koefisien determinasi 0,495, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 49,5%, dan faktor yang tidak diteliti memengaruhi sisanya sebesar 50,5%.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan 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	.814 ^a	.662	.653	2.115

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari data yang disajikan, menghasilkan, kesenjangan variabel kinerja pegawai sebesar 66,2% ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (koefisien determinasi: 0,662). Sisanya sebesar 33,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti (100-66,2%).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengevaluasi hipotesis mengenai pengaruh variabel disiplin kerja (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penyelidikan ini, nilai t yang dihitung dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05), dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	5.941	2.720		2.184	.032
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	.396	.066	.464	5.968	.000
	Disiplin Kerja (X_2)	.474	.076	.485	6.237	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari data yang disajikan, menghasilkan, nilai t hitung $>$ t tabel, atau $5,968 > 1,993$, berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai signifikan $<$ $0,050$ atau ($0,000 < 0,050$) semakin mendukung hal tersebut. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 disetujui, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai dampak besar terhadap kinerja pekerja di PT Paragon Technology and Innovation.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.608	2	315.804	70.575	.000 ^b
	Residual	322.178	72	4.475		
	Total	953.787	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari data yang disajikan, menghasilkan, dengan signifikansi kurang dari $0,050$ atau ($0,000$ kurang dari $0,050$), yang selanjutnya mendukung nilai F hitung lebih tinggi dari F tabel, atau ($70,575$ lebih tinggi dari $2,730$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja staf PT Paragon Technology and Innovation secara bersamaan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi kedua variabel sebesar $0,693$ menunjukkan derajat hubungan yang cukup besar. Sisanya sebesar $52,0\%$ dipengaruhi oleh berbagai variabel, dengan determinasi atau sumbangan pengaruh sebesar $0,480$ atau $48,0\%$. Melalui uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $5,968 > 1,993$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 disetujui, yang menunjukkan bahwa kinerja personel PT Paragon Technology and Innovation dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan perusahaan. Studi Farida Agustin, yang diterbitkan pada tahun 2021, menguatkan temuan penulis. Studi tersebut menemukan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan kontribusi sebesar $60,8\%$. Uji hipotesis menghasilkan sig. $0,000 = 0,05$. Penelitian mempunyai hasil yang mana mendukung temuan penelitian Ditna Kiranie 2023, yang menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi $Y = 26,574 + 0,454X$ dengan sumbangan pengaruh sebesar $24,3\%$ dan pengujian hipotesis menghasilkan t hitung $>$ t tabel ($2,335 > 2,110$).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $0,704$ yang menunjukkan derajat hubungan yang baik antara kedua variabel. $49,5\%$ atau $0,495$ merupakan nilai determinasi atau besarnya sumbangan pengaruh, dan sisanya sebesar $50,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Melalui pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,237 > 1,993$). Oleh karena itu, H_0 ditolak

dan H2 disetujui, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja orang-orang PT Paragon Technology and Innovation. Penelitian Muhammad Firman (2022) diperkuat oleh hasil penelitian penulis. Persamaan regresi menunjukkan bahwa sumbangan disiplin kerja sebesar 58,7% terhadap kinerja karyawan, dan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ untuk uji hipotesis. Temuan penelitian ini juga mendukung temuan Akbar Muslimat, yang diterbitkan pada tahun 2021. Penelitian tersebut menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, dengan persamaan regresi $Y = 12.149 + 0.733X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1%; sebuah tanda. $0,000 < 0,05$ diperoleh untuk uji hipotesis.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 5,941 + 0,396X_1 + 0,474X_2$. Terdapat hubungan yang cukup besar antara variabel independen dan dependen yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,814. Sumbangan pengaruh atau koefisien determinasi secara simultan sebesar 66,2% dan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Melalui uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{\text{tabel}} (70,575 > 2,730)$. Oleh karena itu H₀ ditolak, namun H₃ disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar secara bersamaan terhadap produktivitas personel PT Paragon Technology and Innovation. Hasil penelitian penulis sejalan dengan penelitian Lilis Karmitasari dan Tjeri Hajrillah (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekaligus, dengan kontribusi pengaruh sebesar 74,5%. Uji hipotesis menghasilkan F hitung $> F_{\text{tabel}} (95,201 > 3,130)$. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmi Hermawati, Tri Hastuti, dan Muhammad Ahyar Syafwan Lysander (2022) yang menyimpulkan bahwa pekerjaan Disiplin dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,7%. Uji hipotesis juga menghasilkan signifikansi $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

1. Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang cukup besar yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,693. Dengan koefisien determinasi sebesar 48,0% maka uji hipotesis menghasilkan hasil t hitung $> t_{\text{tabel}}$ atau $5,968 > 1,993$. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ disetujui, yang berarti bahwa kinerja personel PT Paragon Technology and Innovation dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan perusahaan.
2. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja; kedua variabel mempunyai hubungan yang cukup besar, dengan nilai korelasi sebesar 0,704. Dengan koefisien determinasi sebesar 49,5% maka uji hipotesis menghasilkan hasil t hitung $> t_{\text{tabel}}$ atau $(6,237 > 1,993)$. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₂ disetujui, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja orang-orang PT Paragon Technology and Innovation.
3. Persamaan regresi $Y = 5,941 + 0,396X_1 + 0,474X_2$ menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai secara bersamaan. Kuatnya hubungan antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,814. Terdapat tambahan faktor yang mempengaruhi sisa koefisien determinasi sebesar 33,8% yaitu sebesar 66,2%. Melalui uji hipotesis dihasilkan nilai F tentukan $> F_{\text{tabel}} (70,575 > 2,730)$. Oleh karena itu H₀ ditolak, namun H₃ disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar secara bersamaan terhadap produktivitas staf PT Paragon Technology and Innovation.

REFERENSI

- Abdullah (2020) Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.

- Asridah Warni Tanjung, Ading Sunarto, Nindie Ellesta (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *Jurnal Ilmu Sosial* Vol.1 No.5.
- Chyntia Yovanda Veronica, Hotlin Siregar, Joan Berlin Damanik (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPTUHPT Siborongborong, Tapanuli. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol.2 No.2. ISSN: 2337-6503. Universitas Sisimangaraja XII Tapanuli.
- Ditna Kiranie, Dana Prohadi, Warman Suryaman (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada di Kelurahan Cigugur Tengah. *Jurnal Professional* Vol.10 No.2. ISSN: 2722-371X. Universitas Bandung.
- Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Farida Agustin (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. *Jurnal Jenius* Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Feriyanto dan Triana (2021) *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Penerbit Media Tera.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mauseia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko (2021) *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kartono (2020) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Lilis Karmitasari, Tjeri Hajrillah (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sejati Serpong. *Jurnal Distrubsi Bisnis* Vol.5 No.4. ISSN: 2746-6841. Univeritas Pamulang.
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.

- Michael R Carrell (2020) Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Muhammad Abdul Rajak (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama Vol.4 No.3. ISSN: 2599-171X. Universitas Pamulang.
- Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry Nugraha (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.2. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Nawawi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2021) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Owen dalam Umam (2020) Public Management and Administration, An. Introduction, London: Martin Press.
- Purwanto (2021) Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rahmi Hermawati, Tri Hastuti, Muhammad Ahyar Syafwan Lysander (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City. Jurnal Perkusi Vol.2 No.1. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- Randi (2021) Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS). Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020) The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job.
- Rivai Veithzal (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni (2021) Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi). Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Salam, Burhanuddin (2020) Pengantar Filsafat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso. Singgih (2019) Statistik Parametrik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti (2021) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah (2021) Manajemen Personalia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Simamora. Bilson (2020) Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela (2020) Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan (2020) Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto (2021) Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020) Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Sofyandi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) Metode Statistika. Bandung: Tarsido.

- Sugiyono (2020) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2019) Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat. Andi (2020) Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutikno (2021) Kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif. Jakarta: Prospect.
- Sutrisno. Edi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thoha (2020) Kepemimpinan dan Manajemen. Devisi Buku Perguruan. Jakarta: Salemba Empat.
- Umi Narimawati (2020) Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019) Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021) Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya (2020) Pengantar Evaluasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiratama (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, 126-134.
- Wirawan (2021) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulia Antasari, Retno Wulansari (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. Jurnal Perkusi Vol.1 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Zainal (2020) Penenlitan Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.