



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23250-23260

<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 pada Kopi Kenangan Area Bogor

Ridwan Alawy¹, Agrasadya²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: r.alawy25@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p> <p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin kerja; Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian bertujuan untuk mencari jawaban atas pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif bersifat asosiatif, dengan populasi penelitian berjumlah 50 responden dari 7 outlet Kopi Kenangan Area Bogor. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dan ditentukan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan sumber data didapat secara primer melalui teknik observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis baik secara parsial maupun bersama-sama. Hasil penelitian didapatkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor, dinyatakan dengan nilai $t_{hitung} 16,726 > 2,012$ nilai t_{tabel}, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja dinyatakan memengaruhi kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor, dinyatakan dengan nilai $t_{hitung} 22,430 > 2,012$ nilai t_{tabel}, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dinyatakan memengaruhi kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor, dinyatakan dengan nilai $F_{hitung} 267,979 > 3,20$ nilai F_{tabel}, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan tingkat koefisien determinasi didapatkan sebesar 91,9% serta sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.</p>
<p>Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>The study aims to investigate the influence of leadership style and work discipline on employee performance at Kopi Kenangan in the Bogor area, both partially and simultaneously. The research method used is associative quantitative, with a research population of 50 respondents from 7 Kopi Kenangan outlets in the Bogor area. The sampling technique used is saturated sampling, with a sample size of 50 respondents. The type of data used is quantitative data, with primary data sources obtained through observation, questionnaires, documentation, and literature studies. The data analysis techniques used include testing research instruments, classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests, correlation and</i></p>

determination coefficient tests, and hypothesis tests both partially and simultaneously. The results of the study indicate that leadership style influences employee performance at Kopi Kenangan in the Bogor area, as indicated by a t-value of 16.726, which is greater than the t-table value of 2.012, with a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Work discipline also influences employee performance at Kopi Kenangan in the Bogor area, as indicated by a t-value of 22.430, which is greater than the t-table value of 2.012, with a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Simultaneously, leadership style and work discipline influence employee performance at Kopi Kenangan in the Bogor area, as indicated by an F-value of 267.979, which is greater than the F-table value of 3.20, with a significance value of 0.000, which is less than 0.05, and a determination coefficient of 91.9%, with the remaining 8.1% influenced by other factors.

PENDAHULUAN

Minum kopi telah menjadi bagian dari gaya hidup global, termasuk di Indonesia. Sebanyak 74% masyarakat lebih memilih menikmati kopi di kafe atau restoran daripada membuatnya sendiri di rumah. Menurut Pusat Informasi dan Sistem Informasi Pertanian Kementerian Pertanian (2018), konsumsi kopi nasional pada tahun 2016 mencapai 250.000 ton dan meningkat 10,54% menjadi 276.000 ton. Rata-rata pertumbuhan tahunan konsumsi kopi sebesar 8,22% untuk periode 2016-2021. Pada tahun 2021, pasokan kopi nasional mencapai 795.000 ton, sementara konsumsi mencapai 370.000 ton. Peningkatan konsumsi kopi ini mendorong lebih banyak pengusaha masuk ke industri kedai kopi. Pertumbuhan jumlah kedai kopi yang terus meningkat akan meningkatkan persaingan, dan hanya pelaku usaha dengan keunggulan kompetitif yang dapat bertahan, yakni mereka yang mampu memahami perilaku konsumen, memenuhi kebutuhan, dan memberikan kepuasan lebih baik dibandingkan dengan pesaing (Isa & Robingaton, 2019).

Salah satu pelaku industri minuman kopi yang aktif mendongkrak pasar kopi kekinian Indonesia ialah Kopi Kenangan. Usaha ini dinilai efektif menjembatani kesenjangan antara kopi instan kemasan yang disediakan di kedai kopi dengan kopi mahal dari vendor luar negeri. Seiring berkembangnya merek Kopi Kenangan, perusahaannya juga semakin berkembang, terutama setelah mendapat suntikan investasi dari sejumlah perusahaan modal ventura, antara lain Arrive, Sequoia India, Serena Ventures, dan Alpha JWS Ventures. Kopi Kenangan bermaksud memperkenalkan cita rasa kopi khas Indonesia guna mengembangkan pasarnya hingga ke luar negeri (Prasetyadi, 2023). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendorong kemajuan organisasi, sehingga penting untuk terus ditingkatkan. Tanpa kerja yang baik dari karyawan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Kinerja karyawan, atau prestasi kerja, ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pegawai mengacu pada kapasitas kerja yang dicapai dan dicari dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan aktivitas kerja yang bersifat tugas individu dan kelompok (Rompas dkk., 2018). Suatu lembaga dapat menggunakan kinerja sebagai cara untuk mengukur keterampilan pekerjanya. Mencapai tujuan yang ditetapkan manajemen ialah salah satu cara untuk menilai seberapa baik kinerja manajemen dan staf di suatu perusahaan, oleh karena itu, untuk mencapai tujuan penjualan di masa depan, bisnis harus memiliki personel yang lebih baik (Nopitasari & Krisnandy, 2018). Hasil kerja seorang pegawai, baik kuantitas maupun kualitasnya, ditentukan oleh seberapa baik kinerjanya dalam menjalankan kewajiban yang diberikan (Mangkunegara, 2017:9). Kopi Kenangan Kota Bogor sangat mengedepankan dan memprioritaskan kinerja setiap karyawannya. Jika kinerja karyawan menurun, pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan tidak akan berjalan dengan baik.

Sejumlah variabel seperti disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kapasitas seseorang untuk membujuk orang lain agar melakukan tugas dengan cara yang memajukan tujuan organisasi disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka (Hasibuan, 2016).

Pendekatan kepemimpinan ini digunakan karena banyak staf yang baru direkrut masih belum menyadari bagaimana tempat kerja dan pasar tenaga kerja telah berubah (Listiorini, 2018). Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin juga harus mempengaruhi atau memberikan contoh kepada bawahannya. Sebagai suatu proses gaya kepemimpinan berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin, khususnya metode yang digunakannya untuk memanfaatkan kekuasaannya untuk mendesak bawahan, anggota staf, atau siapa pun yang berada di bawah pengawasan langsungnya agar melakukan tindakan yang sesuai dengan keinginannya (Rompas dkk., 2018). Adapun penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan, penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi, 2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ciri utama suatu organisasi ialah ketertiban, dan salah satu cara untuk menjaga ketertiban tersebut ialah melalui disiplin kerja (Hamali, 2018:213). Tujuan utama disiplin kerja ialah memaksimalkan efisiensi dengan meminimalkan pemborosan waktu dan energi. Agar suatu perusahaan dapat menjalankan program kerjanya dan mencapai tujuannya, maka diperlukan adanya budaya disiplin kerja. Efisiensi dan efektivitas kerja akan meningkat apabila karyawan menaati seluruh kebijakan dan prosedur perusahaan yang berlaku secara disiplin dan tertib. Karyawan diharapkan memiliki pengetahuan dan kemampuan tersebut agar dapat memahami dan mematuhi semuanya. Meningkatkan semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan serta masyarakat merupakan hasil dari kedisiplinan yang baik, yang merupakan tugas utama setiap manajer. Seorang manajer dinilai efektif jika karyawan di bawahnya menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, meskipun memelihara kedisiplinan karyawan ialah hal yang sulit karena banyak faktor. Penerapan sanksi hukuman ialah salah satu cara untuk menjaga kedisiplinan kerja karyawan (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan hasil pengamatan terlihat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada Kopi Kenangan Area Bogor kurang maksimal. Tidak adanya kenaikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal menyebabkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan tercapai dengan baik. Kinerja karyawan tidak tercapai disebabkan oleh kuantitas kerja pada karyawan belum optimal dan beberapa komponen penilaian lainnya yang perlu di evaluasi agar kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sesuai dengan permasalahan yang sudah dikemukakan, maka penelitian ini dilakukan pada Kopi Kenangan Area Bogor. Terdapat 7 (Tujuh) outlet Kopi Kenangan di Area Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kopi Kenangan Area Bogor yang berjumlah 50 orang dari 7 *outlet*. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan *sampling* jenuh. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor yang berjumlah 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk memprediksi arah hubungan antara gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menentukan apakah hubungan tersebut positif atau negatif, serta memprediksi pengaruh perubahan nilai gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini selanjutnya dapat dilihat pada pembahasan berikut.

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian regresi linier sederhana mengenai gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,592	1,913		2,923	0,005
	Gaya Kepemimpinan	0,846	0,051	0,924	16,726	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Melalui hasil tabel 1 tersebut, didapatkan persamaan model regresi linier sederhana yaitu, $Y=5,592+0,846X_1$. Penjelasan atas persamaan model regresi linier sederhana tersebut selanjutnya dijelaskan penulis dengan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang didapatkan sebesar 5,592 dan bersifat positif. Apabila faktor gaya kepemimpinan tidak dianggap kehadirannya atau setara dengan nol (0), maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 5,592 satuan.
- Gaya kepemimpinan memiliki nilai regresi sebesar 0,846 dan bersifat positif. Atas nilai tersebut maka disimpulkan jika terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,846 satuan.

2. Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian regresi linier sederhana mengenai disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,006	1,583		1,267	0,211
	Disiplin Kerja	0,936	0,042	0,955	22,430	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Melalui hasil tabel 2 tersebut, didapatkan persamaan model regresi linier sederhana yaitu, $Y=2,006+0,936X_2$. Penjelasan atas persamaan model regresi linier sederhana tersebut selanjutnya dijelaskan penulis dengan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang didapatkan sebesar 2,006 dan bersifat positif. Apabila faktor disiplin kerja tidak dianggap kehadirannya atau setara dengan nol (0), maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,006 satuan.
- Disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,936 dan bersifat positif. Atas nilai tersebut maka disimpulkan jika terjadi peningkatan pada disiplin kerja dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,936 satuan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,114	1,540		1,372	0,176		
	Gaya Kepemimpinan	0,212	0,109	0,232	1,943	0,058	0,121	8,282
	Disiplin Kerja	0,723	0,117	0,738	6,194	0,000	0,121	8,282

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Melalui hasil tabel 3 tersebut, didapatkan persamaan model regresi linier berganda yaitu, $Y=2,114+0,212X_1+0,723X_2$. Penjelasan atas persamaan model regresi linier berganda tersebut selanjutnya dijelaskan penulis dengan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang didapatkan sebesar 2,114 dan bersifat positif. Apabila faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak dianggap kehadirannya atau setara dengan nol (0), maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,114 satuan.
2. Gaya kepemimpinan memiliki nilai regresi sebesar 0,212 dan bersifat positif. Atas nilai tersebut maka disimpulkan jika terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan dan faktor disiplin kerja tidak dianggap kehadirannya, maka dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,212 satuan.
3. Disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,723 dan bersifat positif. Atas nilai tersebut maka disimpulkan jika terjadi peningkatan pada disiplin kerja dan faktor gaya kepemimpinan tidak dianggap kehadirannya, maka dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,723 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan area Bogor. Hasil pengujian koefisien korelasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat dilihat pada pembahasan yang terbagi dengan sebagai berikut.

1. Secara Parsial

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Parsial

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	0,938**	0,924**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0,938**	1	0,955**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,924**	0,955**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	50	50	50

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

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Berdasarkan tabel 4 tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan atas pengujian koefisien korelasi diantara gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor dengan tingkat korelasi yang sangat kuat dengan nilai sebesar 0,924 dan berada pada interval 0,800-1,000.
 - b. Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor dengan tingkat korelasi yang sangat kuat dengan nilai sebesar 0,955 dan berada pada interval 0,800-1,000.
2. Secara Simultan

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,959 ^a	0,919	0,916	3,347	1,848
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Berdasarkan tabel 5 tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan atas pengujian koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dapat memengaruhi kinerja

karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor dengan tingkat korelasi yang sangat kuat dengan nilai sebesar 0,959 dan berada pada interval 0,800-1,000.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan dari hubungan antara gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan area Bogor. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat dilihat pada pembahasan yang terbagi dengan sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,924 ^a	0,854	0,851	4,463
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Berdasarkan tabel 6 tersebut, penulis mengambil kesimpulan atas pengujian koefisien determinasi diantara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor dengan tingkat determinasi sebesar 85,4% dan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicantumkan dalam pengujian ini.

2. Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,955 ^a	0,913	0,911	3,442
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Berdasarkan tabel 7 tersebut, penulis mengambil kesimpulan atas pengujian koefisien determinasi diantara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor dengan tingkat determinasi sebesar 91,3% dan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicantumkan dalam pengujian ini.

3. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,959 ^a	0,919	0,916	3,347	1,848
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Berdasarkan tabel 8 tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan atas pengujian koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor dengan tingkat determinasi sebesar 91,9% dan sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicantumkan dalam pengujian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing dari gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja secara parsial dalam menjelaskan kinerja karyawan Kopi

Kenangan area Bogor dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , yang didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \frac{0,05}{2}; 50 - 2 - 1 = 0,025; 47 = 2,012$$

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam mencari pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selanjutnya dapat dilihat pada pembahasan berikut.

a. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,592	1,913		2,923	0,005
	Gaya Kepemimpinan	0,846	0,051	0,924	16,726	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Atas hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan melihat pada tabel 9 tersebut, penulis menarik kesimpulan atas hasil pengujian yaitu, Gaya kepemimpinan dinyatakan dapat memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Area Bogor yang diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar 16,726 > 2,012 nilai t_{tabel} , serta nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Atas kesimpulan tersebut, maka penulis menarik hipotesis penelitian H_{a1} yang diterima sebagai hasil penelitian, dan hipotesis penelitian H_{01} yang diterima sebagai hasil penelitian yang ditolak.

b. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,006	1,583		1,267	0,211
	Disiplin Kerja	0,936	0,042	0,955	22,430	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Atas hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan melihat pada tabel 10 tersebut, penulis menarik kesimpulan atas hasil pengujian yaitu, Disiplin kerja dinyatakan dapat memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Area Bogor yang diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar 22,430 > 2,012 nilai t_{tabel} , serta nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Atas kesimpulan tersebut, maka penulis menarik hipotesis penelitian H_{a2} yang diterima sebagai hasil penelitian, dan hipotesis penelitian H_{02} yang diterima sebagai hasil penelitian yang ditolak.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dalam menjelaskan kinerja karyawan Kopi Kenangan area Bogor. Dalam mencari jawaban atas kesimpulan pada pengujian ini, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , yang didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut:

$$F_{tabel} = 3 - 1; 50 - 2 - 1 = 2; 47 = 3,20$$

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam mencari pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selanjutnya dapat dilihat pada tabel dengan sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.003,529	2	3.001,765	267,979	0,000 ^b
	Residual	526,471	47	11,202		
	Total	6.530,000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Pengolahan data SPSS 27 (2024).

Atas hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan melihat pada tabel 11 tersebut, penulis menarik kesimpulan atas hasil pengujian yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dinyatakan dapat memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Area Bogor yang diperkuat dengan nilai F_{hitung} sebesar $267,979 > 3,20$ nilai F_{tabel} , serta nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Atas kesimpulan tersebut, maka penulis menarik hipotesis penelitian H_{a3} yang diterima sebagai hasil penelitian, dan hipotesis penelitian H_{03} yang diterima sebagai hasil penelitian yang ditolak.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian data terkait pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Area Bogor mendapatkan hasil persamaan regresi linier sederhana, $Y=5,592+0,846X_1$. Gaya kepemimpinan juga memiliki tingkat hubungan atau korelasi yang sangat kuat dengan nilai sebesar 0,924, serta tingkat determinasi terhadap kinerja karyawan sebesar 85,4%. Selain itu hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Area Bogor yang diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar $16,276 > 2,012$ nilai t_{tabel} , serta nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Melalui hasil tersebut, penulis menyimpulkan hipotesis penelitian H_{a1} diterima, dan hipotesis penelitian H_{01} ditolak. Hasil penelitian ini memiliki kecenderungan serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sembiring & Marbun, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN” yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak memiliki hasil serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rompas dkk., 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara” yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian data terkait pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Area Bogor mendapatkan hasil persamaan regresi linier sederhana, $Y=2,006+0,936X_2$. Disiplin kerja juga memiliki tingkat hubungan atau korelasi yang sangat kuat dengan nilai sebesar 0,955, serta tingkat determinasi terhadap kinerja karyawan sebesar 91,3%. Selain itu hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Area Bogor yang diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar $22,430 > 2,012$ nilai t_{tabel} , serta nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Melalui hasil tersebut, penulis menyimpulkan hipotesis penelitian H_{a2} diterima, dan hipotesis penelitian H_{02} ditolak. Hasil penelitian ini memiliki kecenderungan serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hamarto & Mutoharoh, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak memiliki hasil serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Wulandari & Sari, 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)” yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Area Bogor mendapatkan persamaan regresi linier, $Y=2,114+0,212X_1+0,723X_2$. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan juga memiliki

tingkat hubungan atau korelasi yang sangat kuat dengan nilai sebesar 0,959, serta tingkat determinasi terhadap kinerja karyawan sebesar 91,9%. Selain itu hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Area Bogor yang diperkuat dengan nilai F_{hitung} sebesar $267,979 > 3,20$ nilai F_{tabel} , serta nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Melalui hasil tersebut, penulis menyimpulkan hipotesis penelitian H_{a3} diterima, dan hipotesis penelitian H_{03} ditolak. Hasil penelitian ini memiliki kecenderungan serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nurfarina & Saputra, 2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu hasil penelitian ini juga memiliki hasil serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hursepuny dkk., 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia” yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

Pada bagian ini penulis akan menyimpulkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya melalui beberapa poin kesimpulan berikut ini:

1. Gaya kepemimpinan didapatkan hasil bahwa dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor dengan hasil persamaan regresi linier sederhana, $Y=5,592+0,846X_1$. Gaya kepemimpinan juga memiliki tingkat hubungan atau korelasi yang sangat kuat dengan nilai sebesar 0,924, serta tingkat determinasi terhadap kinerja karyawan sebesar 85,4%. Hal ini juga diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar $16,276 > 2,012$ nilai t_{tabel} , serta nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Melalui hasil tersebut, penulis menyimpulkan hipotesis penelitian H_{a1} diterima, dan hipotesis penelitian H_{01} ditolak.
2. Disiplin kerja didapatkan hasil bahwa dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area Bogor yang diperkuat dengan hasil persamaan regresi linier sederhana, $Y=2,006+0,936X_2$. Disiplin kerja juga memiliki tingkat hubungan atau korelasi yang sangat kuat dengan nilai sebesar 0,955, serta tingkat determinasi terhadap kinerja karyawan sebesar 91,3%. Hal ini juga diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar $22,430 > 2,012$ nilai t_{tabel} , serta nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Melalui hasil tersebut, penulis menyimpulkan hipotesis penelitian H_{a2} diterima, dan hipotesis penelitian H_{02} ditolak.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda, $Y=2,114+0,212X_1+0,723X_2$. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan juga memiliki tingkat hubungan atau korelasi yang sangat kuat dengan nilai sebesar 0,959, serta tingkat determinasi terhadap kinerja karyawan sebesar 91,9%. Hal ini juga diperkuat dengan nilai F_{hitung} sebesar $267,979 > 3,20$ nilai F_{tabel} , serta nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Melalui hasil tersebut, penulis menyimpulkan hipotesis penelitian H_{a3} diterima, dan hipotesis penelitian H_{03} ditolak.

REFERENSI

- Agrasadya, & Yanita. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Binakarya Propertindo Group Periode 2015-2017. *PROCEEDING UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1), 13–25.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/4238/3176>
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Azwina, D., & Muttaqin, F. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2).
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>

- Fadhli, K., Aminah, N., & Sa'adah, L. (2023). MAMEN (Jurnal Manajemen). MAMEN (Jurnal Manajemen), 2(2), 250–260.
- Fahmi, I. (2018). Pengantar Manajemen Keuangan: Teori dan Soal Jawab (M. A. Djalil, Ed.). Alfabeta.
- Gandung, M., Suwanto, Sunarsi, D., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2023). Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Doosan Global di Kota Depok. Jurnal Ekonomi Efektif (JEE), 5(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v5i2.27913>
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamarto, W., & Mutoharoh, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Economics & Business UBS, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas (9 ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). Metodologi Penelitian (1 ed.). Gunadarma Ilmu.
- Indrasari, M. (2019). Pemasaran Dan Kepuasan Pelanggan (1 ed.). Unitomo Press.
- Isa, M., & Robingaton, I. (2019). Analisis Perilaku Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Makanan Di Kota Surakarta. Jurnal Manajemen Daya saing, 21(2), 98–110.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis & Manajemen, 9(1), 71–88.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus (1 ed.). CV. AA. RIZKY.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.). Deepublish.
- Listiorini. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jab.v4i1.1503>
- Mangkunegara, A. P. (2017a). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Refika Aditama.
- Mantiri, J. (2019). Peran Pendidikan Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Berkualitas Di Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Civic Education Media Kajian Pancasila dan Kewarganegaraan, 3(1).
- Masram, & Muah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Zifatama Publisher.
- Nopitasari, H., & Krisnandy, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia, 15(1), 15–30.
- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. INKUBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin kerja Karyawan. Analisis Disiplin kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 18(01). <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JAM/article/view/375/230>

- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v3i2.6293>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour*. Pearson Education.
- Rompas, G. A. Clinton, Tewel, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978–1987.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia Bandung.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S. (2018). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1 ed.). Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v1i2.919>
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Keuangan, Teori Konsep Dan Aplikasi* (2 ed.). Ekonisia.
- Terry, G. R. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Utami, N., Aditia, M. Y., & Asiyah, B. N. (2023). Penerapan Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating Dan Controlling) Pada Usaha Dawet Semar Di Kabupaten Blitar. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(2), 36–48
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, D., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1 ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi.