



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23460-23468

<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 PT L'Essential Taman Tekno Tangerang Selatan

Abdul Azis

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: azisfernando5@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 pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT L'Essential baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik slovin yaitu menggunakan sampel sebanyak 81 responden dari jumlah 419 populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan diperoleh nilai thitung 8.550 > ttabel 1.664 dan diperkuat oleh nilai p value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) dan disiplin kerja diperoleh nilai thitung 8.509 > ttabel 1.664 dan diperkuat oleh nilai p value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) . Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT L'Essential ditunjukkan oleh persamaan regresi regresi linear berganda $Y = 9.447 + 0.364X_1 + 0.414X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung (67.529 > Ftabel 2.72) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,00 (0,000 < 0,05). Hasil uji koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 63.4% terhadap kinerja karyawan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT L'Essential.</p>
	<i>ABSTRACT</i>
<p>Keywords: <i>Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance</i></p>	<p><i>The purpose of this research is to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT L'Essential, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is Slovin's sampling technique, with a sample size of 81 respondents from a population of 419. The data analysis techniques employed include instrument testing, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results are demonstrated by the hypothesis test for leadership style, which showed a t-value of 8.550 > t-table of 1.664, supported by a p-value < Sig.</i></p>

0.05 (0.000 < 0.05). For work discipline, the t-value was 8.509 > t-table of 1.664, also supported by a p-value < Sig. 0.05 (0.000 < 0.05). The simultaneous effect of leadership style and work discipline on employee performance is significant, as indicated by the multiple linear regression equation $Y = 9.447 + 0.364X_1 + 0.414X_2$. This is supported by the hypothesis test, where the F-value was 67.529 > F-table of 2.72, with a significance value of < 0.05 (0.000 < 0.05). The coefficient of determination test shows that the variables of leadership style and work discipline contribute 63.4% to employee performance at PT L'Essential.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam perusahaannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan salah satu pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa terlepas dari organisasi karena sumber daya manusia sebagai penggerak suatu organisasi agar mampu berjalan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, tantangan besar yang kita hadapi di sektor tenaga kerja adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk itu dibutuhkan usaha nyata guna meningkatkan kualitas SDM dalam rangka mendorong terlaksananya kinerja yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Maka, sumber daya manusia harus terus dibina dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan zaman. Hal tersebut merupakan usaha yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Dalam suatu perusahaan sering mendengar istilah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dimana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya kinerja karyawan.

TINJAU PUSTAKA

a. Gaya Kepemimpinan

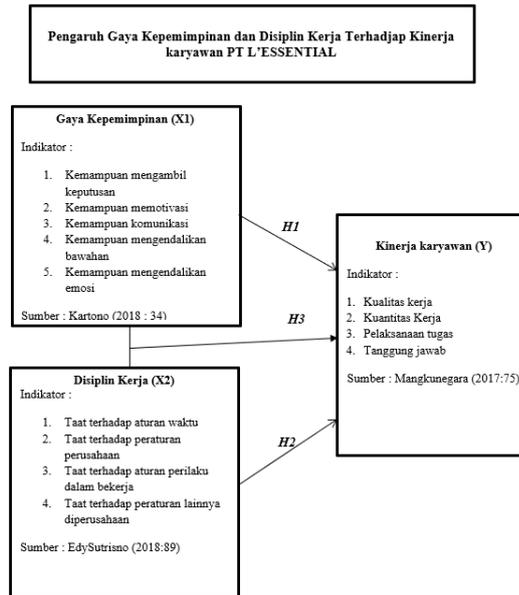
Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

b. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2017:825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

c. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

HIPOTESIS

- a. H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT L'ESSENTIAL.
- b. H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT L'ESSENTIAL.
- c. H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT L'ESSENTIAL.
- d. H_2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT L'ESSENTIAL.
- e. H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT L'ESSENTIAL.
- f. H_3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT L'ESSENTIAL

METODE

Metode penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan metode ini, peneliti mengumpulkan data mentah dan mengolahnya dengan bantuan program statistik seperti SPSS. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *random sampling* yaitu menggunakan sampel sebanyak 81 responden dari seluruh populasi yang berjumlah 419.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.874	2.379		7.513	.000
	Gaya Kepemimpinan	.549	.064	.693	8.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Spss V.26 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis regresi linier sederhana X₁ terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 17.874 + 0.549 X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 17.874 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 17.874. sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT L'Essential, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 17.874.

Uji Regresi Linear Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.964	2.730		5.481	.000
	Disiplin Kerja	.628	.074	.692	8.509	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Spss V.26 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis regresi linier sederhana X₂ terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 14.964 + 0.628 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14.964 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 14.964. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT L'Essential, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 14.964.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.447	2.493		3.789	.000
	Gaya Kepemimpinan	.364	.063	.460	5.759	.000
	Disiplin Kerja	.414	.072	.456	5.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Spss V.26 2024

Dari tabel 3 data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.447 + 0.364X_1 + 0.414X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- Koefisien Konstata Sebesar 9.447
Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT L'Essential.
- Variabel gaya kepemimpinan (X_1) 0.364 Variabel gaya kepemimpinan bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT L'Essential.
- Variabel disiplin kerja (X_2) Sebesar 0.414 Variabel disiplin bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT L'Essential.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.693 ^a	.481	.474	2.522	.481	73.107	1	79	.000
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Data Diolah Spss V.26 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,693. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 81 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,639 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan **kuat**.

Tabel 5
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.692 ^a	.478	.472	2.528	.478	72.409	1	79	.000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Data Diolah Spss V.26 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,692. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 81 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,692 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan **kuat**.

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.796 ^a	.634	.625	2.131	.634	67.529	2	78	.000

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

Sumber: Data Diolah Spss V.26 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,796. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 81 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,796 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan **kuat**.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.625	2.131

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Spss V.26

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa Nilai Adjusted R Square 0.634 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (T) Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.874	2.379		7.513	.000
	Gaya Kepemimpinan	.549	.064	.693	8.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Spss V.26 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8 di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (8,550 > 1,664) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Table 9
Hasil Uji Hipotesis (T) Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.964	2.730		5.481	.000
	Disiplin Kerja	.628	.074	.692	8.509	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Spss V.26 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,509 > 1,664)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 10
Hasil Uji Signifikan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.336	2	306.668	67.529	.000 ^b
	Residual	354.220	78	4.541		
	Total	967.556	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah Spss V.26

Dari uji simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.27 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 67.529 > F_{tabel} 2.72$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.874 + 0.549 X_1$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,693 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,634 atau sebesar 63,4% sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.550 > 1.664)$. Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14.964 + 0.628 X_2$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,692 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,414 atau sebesar 41,4% sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.509 > 1.664)$. Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,447 + 0,364 X_1 + 0,414 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh 0,796 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($67.529 > 2.72$) Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT L'essential yang menggunakan variabel Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.874 + 0.549 X_1$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,693 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang hubungan yang kuat .Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,634 atau sebesar 63,4% sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai thitung $> t_{tabel}$ atau ($8.550 > 1.664$). Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14.964 + 0.628 X_2$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,692 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,414 atau sebesar 41,4% sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh menunjukkan nilai thitung $> t_{tabel}$ atau ($8.509 > 1.664$). Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Moti (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,447 + 0,364 X_1 + 0,414 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh 0,796 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($67.529 > 2.72$) Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: VPustaka Setia Cetakan kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Busro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hai, I. (2018). *Metode Penelitian Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Hamali, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT RajaGrafindo Persada.

- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Media Group, Jakarta.
- Kartono. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Penerbit Prestasi Pustaka.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Santoso, S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Aplikatif*. Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Kencana.
- Suswanto, H., & Priansa, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PTRajagrafindo Persada Jakarta-14240.