

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Concretindo Citra Sarana Tangerang

Erika Aulia Irlanda

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia.

E-mail: Auliae125@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Concretindo Citra Sarana, Tangerang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan PT Concretindo Citra Sarana Tangerang yang berjumlah 105 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linear sederhana, regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis uji t , uji F . Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung $13,446 > t$ tabel $1,983$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, hal ini berarti secara signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai t hitung $0,297 < t$ tabel $1,983$ dengan nilai signifikan $0,767 > 0,05$, hal ini berarti disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dengan hasil penelitian dengan uji F menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel atau nilai F hitung $149,00 > F$ tabel $3,09$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, hal ini berarti secara signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi atau r square adalah $0,745$ artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $74,5\%$. Sedangkan sisanya ($100 - 74,5\% = 25,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Keywords: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT Concretindo Citra Sarana, Tangerang. This study uses an associative quantitative method. The population used in this study was 105 employees of PT Concretindo Citra Sarana Tangerang. The sampling technique used was saturation sampling (census). The data analysis methods used were validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient analysis (r), coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using the t -test and F -test. The t -test results show that leadership style has a t -count value of $13.446 > t$ -table of 1.983 with a significance value of $0.001 < 0.05$, which means that leadership style significantly influences employee performance. Work discipline has a t -count value of $0.297 < t$ -table of 1.983 with a significance value of $0.767 > 0.05$, which means that work discipline does not significantly influence employee performance. Meanwhile, the results of the F -test show that the F -count value $> F$ -table, or an F -count of $149.00 > F$ -

table of 3.09 with a significance value of $0.001 < 0.05$, which means that leadership style and work discipline significantly influence employee performance simultaneously. The coefficient of determination or R-square result is 0.745, meaning that there is a significant influence between leadership style and work discipline on employee performance by 74.5%. The remaining ($100\% - 74.5\% = 25.5\%$) is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam organisasi, karena keberadaannya berperan penting dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, diperlukan SDM yang berkualitas guna mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan secara optimal. Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.

PT Concretindo Citra Sarana, merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang Kontruksi Bangunan dan Kontraktor. PT Concretindo Citra Sarana memiliki komitmen untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap proyek yang dijalankan. Namun, pada kenyataannya, PT Concretindo Citra Sarana masih menghadapi beberapa persoalan kinerja karyawan yang masih belum optimal dan bersifat tidak stabil. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan karyawan PT Concretindo Citra Sarana selama periode 2020-2024:

Tabel 1. Data Pencapaian Proyek PT Concretindo Citra Sarana

No	Tahun	Target Proyek (Unit)	Proyek Tercapai (Unit)	Persentase Pencapaian (%)
1	2020	12	9	75%
2	2021	14	9	64%
3	2022	15	13	87%
4	2023	16	14	88%
5	2024	18	14	78%

Sumber: PT Concretindo Citra Sarana, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pencapaian proyek perusahaan selama lima tahun terakhir menunjukkan kondisi yang fluktuatif dan belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2020 dan 2021, tingkat pencapaian proyek masih tergolong rendah, masing-masing sebesar 75% dan 64%, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dalam mendukung penyelesaian proyek perusahaan. Pada tahun 2022 dan 2023 terjadi peningkatan pencapaian proyek hingga mencapai 87% dan 88%, namun pada tahun 2024 kembali mengalami penurunan menjadi 78%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencapaian proyek belum stabil dari tahun ke tahun. Fluktuasi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan internal perusahaan yang diduga berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target proyek perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Beberapa fenomena yang terjadi pada gaya kepemimpinan di PT Concretindo Citra Sarana berdasarkan hasil observasi bahwa secara keseluruhan bahwa efektivitas seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengambil keputusan, memotivasi bawahan, berkomunikasi, memberikan pembinaan, menunjukkan tanggung jawab, serta mengendalikan emosi. Dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, seperti ketidaktegasan dalam mengambil keputusan, kurangnya memberikan apresiasi, kendala komunikasi, serta minimnya arahan dan keterlibatan pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan bawahan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Beberapa fenomena Disiplin kerja yang terjadi pada karyawan PT Concretindo Citra Sarana berdasarkan hasil observasi seperti para karyawan yang bekerja di atas jam yang telah ditentukan kantor sehingga penggunaan waktu kerja yang kurang efisien, lalu ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Dan berdasarkan data absensi karyawan PT Concretindo Citra Sarana dapat diketahui bahwa jumlah dari kehadiran, keterlambatan, dan ketidakhadiran karyawan yang belum sepenuhnya stabil dan mencerminkan adanya permasalahan dalam penerapan disiplin kerja di perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang buruk maka kinerja karyawan akan menurun. Pimpinan perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang baik mampu memberikan pengaruh dan dukungan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan akan semakin membaik. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah maka kinerja karyawan akan menurun (Amalia et al., 2024).

Kajian Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018:4) “gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu”. Kepemimpinan yang baik diperlukan agar menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, dimana pemimpin dapat memberikan kejelasan dalam memberikan perintah tugas dan tanggung jawab terhadap karyawannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:170) “gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain”.

Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2018:213) “disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pribadi (individu), kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:193) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Affandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Concretindo Citra Sarana yang berjumlah 105 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu metode pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2018:91). Oleh karena itu dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 105 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji F).

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ketepatan dari setiap instrumen pertanyaan berdasarkan indikator yang telah ada di setiap variabel, dengan tolak ukurnya adalah tabel r, $r_{hitung} > r_{tabel}$ di mana $df = N-2 = 105-2 = 103$, yaitu 0,191. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	No. Item Pernyataan	Nilai r		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1_1}	0,560	0,191	Valid
	X _{1_2}	0,630	0,191	Valid
	X _{1_3}	0,599	0,191	Valid
	X _{1_4}	0,606	0,191	Valid
	X _{1_5}	0,515	0,191	Valid
	X _{1_6}	0,565	0,191	Valid
	X _{1_7}	0,527	0,191	Valid
	X _{1_8}	0,520	0,191	Valid
	X _{1_9}	0,274	0,191	Valid
	X _{1_10}	0,508	0,191	Valid
	X _{1_11}	0,487	0,191	Valid
	X _{1_12}	0,618	0,191	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2_1}	0,410	0,191	Valid
	X _{2_2}	0,549	0,191	Valid
	X _{2_3}	0,317	0,191	Valid
	X _{2_4}	0,574	0,191	Valid
	X _{2_5}	0,614	0,191	Valid
	X _{2_6}	0,484	0,191	Valid
	X _{2_7}	0,466	0,191	Valid
	X _{2_8}	0,536	0,191	Valid
	X _{2_9}	0,568	0,191	Valid
	X _{2_10}	0,539	0,191	Valid
	X _{2_11}	0,210	0,191	Valid
	X _{2_12}	0,396	0,191	Valid
	X _{2_13}	0,394	0,191	Valid
	X _{2_14}	0,447	0,191	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,498	0,191	Valid
	Y ₂	0,632	0,191	Valid
	Y ₃	0,636	0,191	Valid
	Y ₄	0,642	0,191	Valid
	Y ₅	0,554	0,191	Valid
	Y ₆	0,595	0,191	Valid
	Y ₇	0,625	0,191	Valid
	Y ₈	0,639	0,191	Valid
	Y ₉	0,630	0,191	Valid

Variabel	No. Item Pernyataan	Nilai r		Keterangan
		r hitung	r tabel	
	Y_10	0,681	0,191	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,191.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna untuk mencari tahu apakah alat ukur yang dipakai sebelumnya dapat memiliki hasil yang konsisten apabila dipakai lebih dari satu kali. Adapun keputusan untuk penentuan uji reliabilitas adalah apabila nilai *cronch banch alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,770	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,713	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,813	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji realiabilitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan mendapatkan nilai yang lebih besar dari r_{alpha} 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel tersebut bersifat konsisten atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regesi yang baik adalah memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,51948754
Most Extreme Differences	Absolute		,062
	Positive		,041
	Negative		-,062
Test Statistic			,062
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,415
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,402
		Upper Bound	,428
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan uji statistik Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai $\text{sig } 0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam perhitungan ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, model regresi layak untuk dilakukan uji analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factors*). Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,623	1,604
	Disiplin kerja	,623	1,604

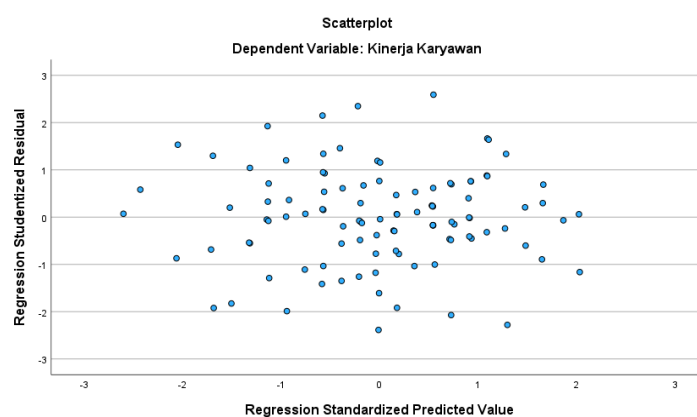
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar $0,623 > 0,1$ sedangkan nilai VIF gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar $1,604 < 10$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau suatu pengamatan ke- pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gambar *scatterplot* tersebut tidak membentuk pola yang teratur, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi antara residual (kesalahan pengganggu) pada periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$) dalam model regresi linier. Model regresi yang baik adalah tidak adanya autokorelasi. Hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,864 ^a	,745	,742	2,54407	2,250
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan uji autokorelasi nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,250 akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson. Jumlah sampel (N) sebesar 105 dan jumlah variabel sebanyak 2 ($k = 2$), maka diperoleh nilai *Durbin Lower* (DL) = 1,643 dan Durbin Upper (DU) = 1,720. karena nilai DU 1,720 lebih kecil dari DW 2,250 dan kurang dari $4 - DU$ yaitu $4 - 1,720 = 2,280$, sehingga diperoleh hasil $1,720 < 2,250 < 2,280$ dan sudah sesuai dengan syarat $DU < DW < 4 - DU$, maka dalam model regresi ini tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,234	2,657		-,436	,663
	Gaya Kepemimpinan	,840	,062	,851	13,446	,001
	Disiplin kerja	,018	,059	,019	,297	,767

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai persamaan regresi berganda yaitu $Y = -1,234 + 0,840X_1 + 0,018X_2 + e$. Persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil koefisien regresi memperlihatkan nilai konstanta sebesar -1,234 yang berarti jika variabel konstant maka nilai variabel kinerja karyawan akan *constant* sebesar -1,234.
2. Nilai β_1 merupakan koefisien regresi dari variabel X_1 yaitu gaya kepemimpinan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,840 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,840 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
3. Nilai β_2 merupakan koefisien regresi dari variabel X_2 yaitu disiplin kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,018 dengan tanda negatif yang berarti apabila pada variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,012 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah alat yang digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 hingga 1, semakin mendekati 1, semakin kuat hubungan antara variabel independen secara kolektif dengan variabel dependen. Hasil analisis koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,745	,742	2,54407
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,864. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Semakin besar angka *Adjusted R²* maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,745	,742	2,54407
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya nilai koefisien koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,742 maka gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 0,745 atau 74,5% sedangkan sisanya yaitu 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:20). Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 10. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,234	2,827		-,436	,663
	Gaya Kepemimpinan	,840	,062	,851	13,446	,001
	Disiplin kerja	,018	,059	0,19	,297	,767
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji hitpotesis (uji t) diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$. Untuk itu dapat dikatakan bahwa H_{a1} diterima, maka gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikasi sebesar $0,767 > 0,05$. Untuk itu dapat dikatakan bahwa H_{a2} ditolak H_{02} diterima, maka disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2183,602	2	1091,801	149,004	,001 ^b
	Residual	747,389	102	7,327		
	Total	2930,990	104			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji hitpotesis (uji F) diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 149,004 $> F$ tabel yaitu 3,09 dan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Concretindo Citra Sarana Tangerang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 13,466 $> t$ tabel sebesar 1,983 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_{a1} diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Concretindo Citra Sarana Tangerang. Selain itu, berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,863 yang berada pada kategori hubungan sangat kuat, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,745, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Concretindo Citra Sarana Tangerang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 0,297 $< t$ tabel sebesar 1,983 dan nilai signifikansi $0,767 > 0,05$, maka H_{a2} ditolak, yang berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Concretindo Citra Sarana Tangerang. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,029 yang menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat rendah. Selanjutnya berdasarkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,001, yang berarti bahwa disiplin kerja hanya memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 99,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Concretindo Citra Sarana tangerang

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = -1,234 + 0,840X_1 + 0,018X_2$. Hasil analisis koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,863 artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis koefisien determinasi (Adjust R Square) yang diperoleh adalah sebesar 0,745 atau 74,5% artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,5% sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 149,004 > F tabel sebesar 3,09 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka H_{a3} diterima, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Concretindo Citra Sarana Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al., (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau 13,446 > 1,983 dan nilai sig. 0,001 < 0,05, dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Concretindo Citra Sarana, Tangerang. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung < t tabel atau 0,297 < 1,983 dan nilai sig. 0,767 > 0,05, dengan demikian H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Concretindo Citra Sarana, Tangerang. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel atau 149,00 > 3,09 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Concretindo Citra Sarana, Tangerang.

Referensi

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Meadia. Yogyakarta.
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal*, 1(1), 1-12.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arif Yusuf Hamali, (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing)
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta..
- Purwanto, E., Muhtadin, I., & Amalia, L. N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Vol. 11 No. (1) hal 63-74