

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Leadership,
Dicipline and
Performance

Edi Purwanto¹, Imam Muhtadin², Liliyani Nur Amalia³

Universitas Terbuka, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

E-mail: edypoer12@ecampus.ut.ac.id¹, imam.muhtadin@umj.ac.id²,
liliyaninuramalia123@gmail.com³

53

Submitted:
DESEMBER 2022

Accepted:
MARET 2023

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to test and analyze “The Effect of Leadership Style and Dicipline Work on Employee Performance in PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha”. The analytical methods used include the validity test, the reliability test with the classic assumption test, multiple linear alaysis, andthe coefficient of determination analysis to test and prove the hypothesis. The method of data collection in this study was done by distributingquestionnaires to 60 respondens. The research method used is an associativequantitative method using primary and secondary data. In this research, leadershipstyle has a positive and significant effect agains employee performance. This can be seen from the value of tcount = 7,029 which is bigger than ttable = 2,003 or (7,029 > 2,003) and the value of sig = 0,000 is smaller than = 0,05 or (0,000 < 0,05). Discipline work has no positive effect and non significant effect against employee performance. This can be seen from the value of tcount = 1,458 which issmaller than ttable = 2,003 or (1,458 < 2,003) and the value of sig = 0,150 is biggerthan 0,05 or (0,150 < 0,05). Leadership and discipline work together have a positive and significant effect against employee performance. This can be proven from the value of Fcount = 108,309 which is bigger than Ftable = 3, 16 or (108,309 > 3, 16), and the value of sig = 0.000 is smaller than = 0.05 or (0.000 < 0.05). The result of this study, it can be proven that leadership style has a positiveand significant effect against employee performance, while discipline work have no positive effect and non significant effect against employee performance, alsoleadership style and discipline work simultaneously have a positive and significanteffect against employee performance.

Keywords: leadership style, dicipline work, and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha”. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan uji asumsi klasik, alaysis linier berganda, dan analisis koefisien determinasi untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai thitung = 7,029 lebih besar dari ttabel = 2,003 atau (7,029 > 2,003) dan nilai sig = 0,000 lebih kecil dari = 0,05 atau (0,000 < 0,05). Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai thitung = 1,458 lebih kecil dari ttabel = 2,003 atau (1,458 < 2,003) dan nilai sig = 0,150 lebih besar dari 0,05 atau (0,150 < 0,05). Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung = 108,309 lebih besar dari Ftabel = 3,16 atau (108,309 > 3,16), dan nilai sig = 0,000 lebih kecil dari = 0,05 atau (0,000 < 0,05). Hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, serta gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 11 No. 1, 2023
pp. 53-64
IBI Kesatuan
ISSN 2337 - 7860
E-ISSN 2721 - 169X
DOI: 10.37641/jimkes.v11i1.1673

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting mengingat kualitas sumber daya manusianya yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Suatu perusahaan yang baik menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mendapatkan suatu tantangan serta kesempatan besar yang semakin kompetitif dalam lingkungan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu pengendalian sumber daya manusia harus diarahkan agar menjadi penentu berjalannya suatu perusahaan dapat menjadi pelaksana untuk kelangsungan usaha secara berkepanjangan serta dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan jugapemimpin yang memiliki potensi untuk bisa mengarahkan bawahannya.

Pengelolaan perusahaan harus dilakukan secara profesional dan produktif karena berkembangnya dunia bisnis yang semakin mendunia. Setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan bahwa dimasa yangmendatang akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkupbisnis. Perusahaan juga berharap dapat menciptakan kinerja yang baik didalam bidangnya. Meskipun suatu perusahaan memiliki perencanaan yang cukup matang, perusahaan dan pengawasan yang ketat, jika karyawan tidak melaksanakan tugas dengan kemauan yang tinggi maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Agar dapat mencapai tujuan, peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat dengan cepat menguasai teknologi dan merespon perubahan teknologi.

Manfaat sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangatmendasar bagi perusahaan. Agar sistem yang sedang dikelola berjalan denganbaik tentu saja harus memperhatikan beberapa sudut pandang seperti gaya kepemimpinan, disiplin, dan kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai indikator yang sangat penting dalam terwujudnya visi dan misi perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber dayamanusia harus terus dikembangkan agar pekerjaan pada suatu perusahaan dapat terlaksana dan menghasilkan tujuan yang akan dicapai. Karena perusahaan akan merasa diuntungkan jika sumber daya manusianyamelaksanakan tugas dan dapat memeberikan gagasan ide yang bagus.

Industri penyedia jasa keamanan merupakan sebuah badan usaha yangmenyediakan jasa keamanan suatu wilayah. Industri jasa keamanan biasanyamenyediakan personil keamanan atau sistem keamanan itu sendiri. Saat ini peran jasa keamanan atau perlindungan sangat dibutuhkan untuk melindungiserta mengamankan lingkungan dari setiap ketidaktertiban dan pelanggaran hukum yang berperan sebagai pembantu kepolisian negara dibidang penegakhukum dan waspada keamanan. Di Indonesia jasa keamanan melekat pada perusahaan yang memberikan jasa berupa penyediaan tenaga keamanan baik dari sisi pengelolaan sumber daya manusianya atau dari peralatan keamanannya seghingga dapat konsultasi jasa kemaanan mengenai ancaman potensi bahaya. Hal ini sejalan dengan Peraturan Kepala Kepolisian (PERKAP) No. 24 tahun 2007 tentang sistem manajemen pengamanan bahwa kegiatan jasa keamanan hanya dapat diberikan oleh perusahaan yang berbentuk badan hukum atau Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP).

PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa perlindungan dan keamanan (*Security*) atausatuan pengamanan yang memiliki pengalaman dan keahlian yang luas dalamindustri jasa keamanan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2009 dan telah memiliki izin operasional Badan Usaha Jasa Pengamanan, Penyelenggara Diklat dan Penyedia Satwa. Perusahaan ini menyediakan satuan pengamananyang bersertifikat dan terlatih untuk ditempatkan pada perkantoran, bank, pusat perbelanjaan, rumah sakit, lokasi konstruksi, konser musik, hingga pengamanan atau pengawalan pribadi. Sebelum penempatan security atau satuan pengamanan akan dilakukan *risk assessment* dan *communityassessment* serta koordinasi dengan aparat penegak hukum dan tokoh masyarakat setempat dengan tujuan dapat terintegrasi dengan sistem kemanan di wilayah penempatan tersebut.

Kinerja dari seorang karyawan yang baik dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang baik. Di dalam sebuah perusahaan bisa dikatakan tidak mungkin jika tidak terjadi atau mengalami masalah baik itu masalah internal maupun masalah eksternal. Sama halnya dengan PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha yang akan memberikankaryawannya pelatihan sebelum bertugas dilapangan serta penilaian kinerja karyawan agar para karyawan yang akan bekerja di lapangan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan professional serta optimal dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Demikian pula PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha ini selalu memperhatikan kinerja karyawannya agar terus mampu memberikan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu perusahaan sangat perlu untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar tidak melakukan kesalahan dan dapat menjadi lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Namun berdasarkan hasil survei awal penelitian melalui wawancara terhadap pimpinan dan beberapa karyawan bahwa masih ada diantara karyawan tersebut yang dalam melaksanakan pekerjaannya belum maksimal sehingga terjadi kinerja karyawan yang belum efektif. Berikut ini adalah hasil dari penilaian kinerja karyawan PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan 2018-2020

Penilaian	2018			2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kualitas kerja	20	80	15	20	75	14,3	20	70	14
Kuantitas kerja	20	87	18	20	85	17,7	20	82	16
Konsisten karyawan	20	84	19	20	80	18	20	77	17
Kerjasama	20	85	16	20	83	15	20	75	15
Kreatifitas karyawan	20	75	15	20	74	14	20	70	13
Jumlah			83	Jumlah		79	Jumlah		75

Sumber: PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha 2020

Berdasarkan data pada table tersebut diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha terjadi penurunan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2018 hasil nilai kinerja karyawan sebesar 83% dengan kategori baik, pada tahun 2019 turun menjadi 79% tetapi masih dalam kategori baik, dan pada 2020 turun menjadi 75% dengan kategori cukup. Dengan turun atau belum maksimalnya kinerja karyawan ini dapat diduga dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan dapat pula dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dibawah gaya kepemimpinan, kerjasama akan terjalin dalam implementasi visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Pemimpin pada PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin memperhatikan kepentingan karyawan yang berkontribusi dan berperan aktif untuk mencapai tujuan perusahaan serta selalu mengajak karyawan ikut andil dalam bermusyawarah dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit sehingga karyawan merasa pendapat dan pikirannya dihargai. Namun dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis masih belum sesuai dengan harapan karena dalam menciptakan kerja sama masih belum optimal dan kurangnya menumbuhkan rasa loyalitas terhadap karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang selalu memperhatikan bawahannya maka kinerjanya akan meningkat dan perusahaan akan merasa diuntungkan. Selain itu pimpinan juga harus selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada setiap karyawan yang kemampuannya berbeda-beda. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2017) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Pekerjaan akan terlaksana dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal apabila karyawan disiplin dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pada perusahaan ini, karyawan masih banyak yang tidak mentaati peraturan yang

berlaku diperusahaan seperti karyawan yang masih datang terlambat, istirahat sebelum waktunya, dan terlambat masuk setelah jam istirahat selesai. Apabila karyawan masih memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup rendah, maka yang akan terjadi adalah jalannya pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif. Jadi agar menjadi sumber daya yang baik, karyawan harus memiliki sikap disiplin guna mewujudkan tujuan perusahaan dan harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan karena salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuan adalah kedisiplinan dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Syafrina (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan maka perlu dibutuhkan adanya motivasi. Karyawan pada perusahaan ini masih banyak yang memiliki tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja seperti kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan bekerja dengan seadanya sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang maksimal. Jadi jika perusahaan senantiasa selalu memberikan motivasi kepada karyawannya dengan cara memberi *reward* seperti insentif dan jenjang karir, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu menggunakan *skill* yang dimilikinya dengan maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha secara parsial dan simultan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah faktor penting dalam pengarahan kepada bawahannya, maka sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat menguatkan serta membimbing karyawannya. Sunarsi (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Muhammad (2019). Dengan demikian hipotesis yang diajukan sebagai berikut. H1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan sikap ketaatan pada aturan yang ada pada suatu organisasi/perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin juga harus ada pada sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar adanya tugas dan tanggung jawab, sedangkan kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Seperti yang disebutkan oleh Harumanu (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian Isvandiari dan Purwanto (2017). Dengan demikian hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha.

H3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha.

METODE PENELITIAN

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah asosiatif. Kegiatan penelitian pada karyawan PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha yang beralamatkan di Jalan Peta Selatan No. 39 RT 08 RW 01, Kalideres, Kecamatan Kalideres, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta. Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Januari 2022.

Populasi berjumlah 60 orang. Pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Perhitungan variabel-variabelnya

menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis meliputi analisis regresi linier sederhana, uji signifikansi parsial (Uji t), Uji simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 2 Profil Responden

Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	19	32%
Perempuan	41	68%
Usia		
18 – 25 tahun	41	68%
26 - 30 tahun	18	30%
31 – 35 tahun	1	2%
Pendidikan Terakhir		
S1	37	62%
D3	9	15%
SMA/SMK	14	23%
Masa Kerja		
Kurang 1 tahun	21	35%
1 - 2 tahun	21	35%
3 – 5 tahun	13	22%
Di atas 5 tahun	5	8%

Sumber: Hasil olah data (2022)

Uji Instrumen Data

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1-20	0.576, 0.526, 0.749, 0.555, 0.762 0.615, 0.762, 0.614, 0.581, 0.734 0.514, 0.687, 0.618, 0.646, 0.735 0.723, 0.607, 0.550, 0.726, 0.792	0,2542	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil olah data SPSS V.23

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1-20	0.549, 0.587, 0.597, 0.682, 0.703 0.628, 0.674, 0.693, 0.677, 0.638 0.582, 0.669, 0.618, 0.653, 0.636 0.691, 0.662, 0.736, 0.700, 0.622	0,2542	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil olah data SPSS V.23

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1-20	0.758, 0.783, 0.665, 0.720, 0.603 0.680, 0.632, 0.832, 0.772, 0.533 0.758, 0.783, 0.665, 0.720, 0.603 0.680, 0.632, 0.832, 0.772, 0.533	0,2542	<i>Valid</i>

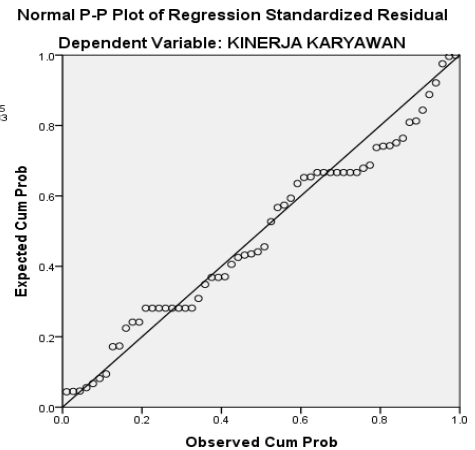
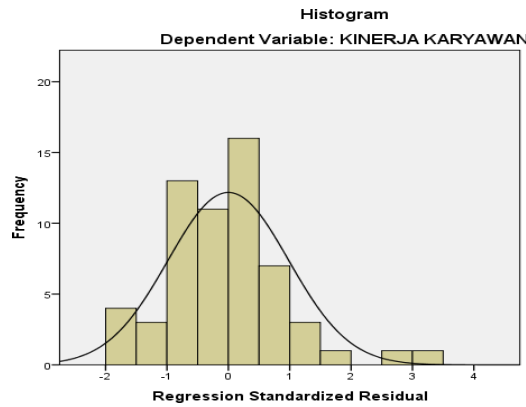
Sumber: Hasil olah data SPSS V.23

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,917	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,930	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,930	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS V.23

Uji Asumsi Klasik



Sumber : Hasil olah data SPSS V.23

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka nilai residual tersebut telah dinyatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

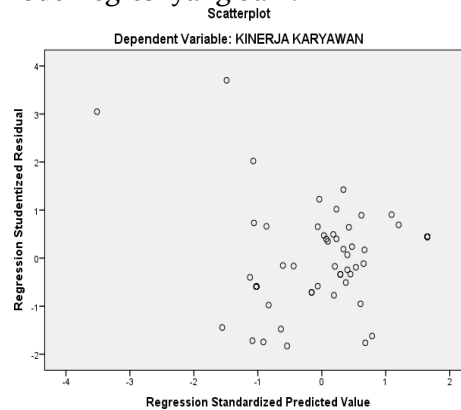
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.316	3.163
Disiplin Kerja	.316	3.163

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS V.23

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $3.163 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0.316 > 0,10$ di semua variable yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut mneunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antara variable independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhipersyaratan model regresi yang baik.



Sumber : Hasil olah data SPSS V.23

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, yaitu scatterplot terlihat bahwa adanya pengaruh yang terjadi bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedstisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	15.071	5.234	
GAYA KEPEMIMPINAN	.685	.098	.756
DISIPLIN KERJA	.150	.103	.157

Sumber : Hasil olah data SPSS V.23

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.10 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,071 + 0,685 X1 + 0,150 X2$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 15,071 artinya jika nilai Gaya Kepemimpinandan Disiplin Kerja = 0 (nol), maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 15,071 atau dalam arti lain jika tidak ada Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 15,071.
- Koefisien sebesar 0,685 memiliki arah regresi variabel persepsi Gaya Kepemimpinan memiliki arah positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai Gaya Kepemimpinan (X1) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,685 point.
- Koefisien sebesar 0,150 memiliki arah regresi variabel persepsi Disiplin Kerja memiliki arah positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai Disiplin Kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,150 point.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square atau R2 sebesar 0,792 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,792 atau 79,2% sehingga sebesar 21,8 % (100-79,2%) ditentukan oleh variabel lain yang sudah ditentukan oleh berbagai macam pengaruh yang mempengaruhi variabel dependen yaitu GayaKepemimpinan dan Disiplin Kerja.

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.784	3.26128

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS V.23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square atau R2 sebesar 0,792 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,792 atau 79,2% sehingga sebesar 21,8 % (100-79,2%) ditentukan oleh variabel lain yang sudah ditentukan oleh berbagai macam pengaruh yang mempengaruhi variabel dependen yaitu GayaKepemimpinan dan Disiplin Kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	15.071	5.234		2.880	.006
Gaya Kepemimpinan	.685	.098	.756	7.029	.000
Disiplin Kerja	.150	.103	.157	1.458	.150

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS V.23

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai 7.029 > 2.003. Selain itu, diketahui signifikan sebesar 0.009 dimana nilai Signifikan lebih kecil dari 0.05 atau 0.000 < 0.05 berarti terjadi pengaruh yang signifikan. Maka kesimpulan nya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individual terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai 1.458 < 2.003. Selain itu, diketahui signifikan sebesar 0.150 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 atau 0.150 > 0.05 berarti terjadi pengaruh yang tidak signifikan. Maka kesimpulan nya Ho ditolak dan Ha ditolak, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dan secara parsial atau individual terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji parsial (uji t) diatas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh lebih besar daripada disiplin kerja (X2) karena kurang terciptanya kerja sama dan kurangnya dukungan yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya. Maka hal itu menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2303.936	2	1151.968	108.309	.000b
	Residual	606.247	57	10.636		
	Total	2910.183	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil olah data SPSS V.23

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 108.309 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau 108.309 > 3,16 selain itu diketahui signifikan. Lebih kecil dari 0.05 atau 0.000 < 0.05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 7.029, t tabel sebesar 2.003, dan signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (7,029 > 2,003) dan nilai signifikan yang lebih besar dari 5% (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila gaya kepemimpinan naik maka kinerja karyawan juga naik dan sebaliknya, jika gaya kepemimpinan turun maka kinerja karyawan juga akan turun.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,458, t tabel 2,003 dan signifikan sebesar 0,150. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (1,458 < 2,033) dan nilai signifikan yang lebih besar 5% (0,150 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha ditolak, yaitu artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 108.309 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar 108.309 > 3,16 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha.

PENUTUP

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 7,029, t-tabel sebesar 2,003, dan signifikan sebesar 0,000. Nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar 2,003 atau ($7,029 > 2,003$), dan diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 1.458, ttable 2.003 dan signifikan sebesar 0.150. Nilai thitung lebih kecil dari ttabel sebesar 2.003 atau ($1,458 < 2,003$), dan diketahui nilai signifikan sebesar 0.150 dimana nilai signifikan lebih besar dari 0.05 atau ($0.150 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 108.309 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau sebesar 3.16 atau ($108.309 > 3,16$) dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Hamid. (2010). *Panduan Skripsi*. Cetakan Kesatu. FRIS UIN Press: Jakarta
- [2] Achmadi dan Narbuko. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [4] Bahar Agus Setiawan dan Abdul Muhith. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [5] Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [6] Eko Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [7] Gary Yuki. (2015). *Leadership in Organizations. Seventh Edition*. Jakarta: Indeks.
- [8] Gouzali Saydam. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resources) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- [9] Heny Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- [10] Imam Ghazali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Proram SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Imam Gunawan. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Stephen P Robbins. (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Ahli Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- [14] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta.
- [15] V Wiratna Sujarweni. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- [16] Darmanto, Fadjar, Rochmad. 2018. *Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 1 Jakarta*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol. 20 No.02, (74-94)
- [17] Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Penelitian IPTEKS, Vol.3 No. 2, (176-185).

- [18] Indah D. Rahayu. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 43 No. 1.
- [19] Isvandiari, A. & Purwanto, A. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang*. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, Vol. 11 No. 1 (38-43).
- [20] Karina, K., & Sutarti, S. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Di Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 9(1), 111–120. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i1.487>
- [21] Magdalena M, A., Sahala Marpaung, B., & HM Hasibuan, D. (2021). The Effect of Activity Ratio to the Company's Profitability in Trading, Service, and Investment Sub-Sector. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 11(1), 38–45. <https://doi.org/10.20448/2002.111.38.45>
- [22] Maulana, A., Ariffin, M., & Gendalasari, G. G. (2021). Pengaruh Return On Assets Dan Biaya Operasional Terhadap Pendapatan Operasional Terhadap Market Share Pada Bank Syariah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(1), 163–172. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i1.504>
- [23] Mekaniwati, A., Nurendah, Y., Maulina, D., & Hanifah, N. S. (2021). Tantangan Technopreneur Bagi Umkm Di Kota Bogor Sebagai Strategi Bertahan Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(3), 597–606. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i3.797>
- [24] Munawar, A., Gendalasari, G. G., Kurniawan, I. M. G. A., Purnomo, D., Ependi, N. H., Rulinawaty, Indrawan, M. I., & Sadri, M. (2021). Cluster Application with K-Means Algorithm on the Population of Trade and Accommodation Facilities in Indonesia. *Journal of Physics: Conference Series*, 1933(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1933/1/012027>
- [25] Musdalifah. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar*. *Jurnal Administrare*, Vol. 3 No. 1, (28-37)
- [26] Setiawan, F & Kartika Dewi, A. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 3 No. 5.
- [27] Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. (140-153).
- [28] Sunarsi, D. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 1 No. 2.
- [29] Tanjung, R. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service*. *BENING*, Vol. 6 No. 1, (202-213).
- [30] Efendi, R. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Economic Education*. Vol. 1 No. 1