

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ricinta Putri Steviani^{1*}, Asep Sulaeman²

^{1,2}Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Email: ricintasteviani@gmail.com, dosen00982@unpam.ac.id

**author correspondence*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=18,784+0,524X_1$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=17,399+0,568X_2$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=11,954+0,358X_1+0,341X_2$. Sebagai kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Disarankan agar para pemimpin di organisasi menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan komunikatif untuk mendorong motivasi karyawan. Selain itu, peningkatan program pelatihan disiplin kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; disiplin kerja; kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan, both partially and simultaneously. The method used is the Quantitative Associative method. The population in this study is the employees of PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan. The number of samples used is 63 respondents. Data analysis methods used simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, partial t-test, and F-test. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of Leadership Style on employee performance at PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan, as evidenced by the simple linear regression equation $Y=18.784+0.524X_1$. There is a positive and significant influence of Work Discipline on employee performance at PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan, as evidenced by the simple linear regression equation $Y=17.399+0.568X_2$. Simultaneously, there is a positive and significant influence of Leadership Style and Work Discipline on employee performance at PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y=11.954+0.358X_1+0.341X_2$. In conclusion, this study shows that effective leadership style and high work discipline significantly contribute to improving employee performance, making them key factors in human resource management within an organization. It is recommended that leaders in organizations adopt a more inclusive and communicative leadership style to motivate employees. Additionally, enhancing work discipline training programs can help create a more productive and efficient work environment.

Keywords: leadership style; work discipline; employee performance

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang diinginkan oleh pimpinan, karena kualitas kompetensi karyawan akan membawa dampak terhadap pencapaian target kerja. Dalam tuntutan perusahaan kepada karyawan ialah pencapaian target kerja yang harus dicapai, tolak ukur tercapainya target kerja adalah kinerja karyawan yang dapat diukur melalui penilaian kinerja oleh pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sejalan dengan itu, menurut Edison dkk (2016:67) “Kinerja adalah hasil kerja dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Maka dari itu kinerja bisa dikatakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin serta inisiatif. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan.

Fenomena yang terjadi terkait kinerja karyawan di perusahaan salah satunya adalah PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan yang mengalami penurunan terkait kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara penulis dengan manajer PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan ditahun 2023, walaupun sempat ditahun 2022 mengalami kenaikan kinerja karyawan. Adapun paparan data kepemimpinan Pra-Survei di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan yang penulis dapatkan sebagai berikut :

Tabel 1. Data Kepemimpinan Pra-survei

No	Indikator	Pernyataan	Responden	Ya	%	Tidak	%
1	Kemampuan Analitis	Pemimpin selalu menganalisis permasalahan ketika akan mengambil keputusan	30	11	37%	19	63%
2	Keterampilan Berkomunikasi	Pemimpin selalu mengajak diskusi bawahan ketika mengambil keputusan.	30	13	43%	17	57%
3	Keberanian	Pimpinan selalu cepat mengambil keputusan ketika ada permasalahan kerja	30	20	67%	10	13%
4	Kemampuan Mendengar	Pimpinan mau mendengarkan keluhan, saran dan sharing informasi yang disampaikan bawahannya.	30	9	30%	21	70%
5	Ketegasan	Pimpinan selalu tegas dalam menerapkan peraturan kode etik	30	12	40%	18	60%

Sumber: PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan (2024)

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis kepada 30 orang karyawan pada PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan, didapat masih banyak karyawan yang

menjawab tidak terkait pertanyaan pra survei yang penulis lakukan, yang dimana pertanyaan tersebut mengacu kepada indikator kepemimpinan kecuali indikator keberanian 20 orang yang menjawab iya dari 30 karyawan yang penulis lakukan pra survei sehingga nampak jelas bahwa gaya kepemimpinan di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan mengalami masalah atau kurang ideal.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan yaitu faktor disiplin kerja yang kurang baik. Berdasarkan wawancara penulis dengan manajer PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan terkait menurunnya kinerja karyawan diakibatkan disiplin kerja yang kurang baik terutama dari segi kehadiran. Menurut Siagian (2018:24) "Disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan". Adapun data disiplin kerja yang penulis dapatkan ketika melakukan wawancara dengan manajer PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan sebagai berikut :

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah
			Terlambat	Izin	Alpa	
2021	63	288	11	5	10	26
2022	63	288	2	8	4	14
2023	63	288	10	17	14	41

Sumber: PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan (2024)

Berdasarkan paparan tabel di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja terkait absensi di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan di tahun 2023 mengalami kenaikan dikarenakan tidak masuk kerja, seperti terlambat, izin dan alpa yang dimana jumlahnya sangat tinggi yang dimana tentunya dengan disiplin kerja yang kurang baik dari segi absensi ini membawa dampak terhadap kinerja karyawan yang menurun sehingga target kerja yang sudah ditentukan oleh PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan tidak tercapai yang dimana ini harus menjadi perhatian untuk PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan agar lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan, karena jika disiplin kerja kurang baik tentunya akan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan tidak selalu mengedepankan kedisiplinan melalui tingkat absensi dalam bekerja. Adapun data kinerja dari hasil penelitian di PT Lancar Wiguna Sejahtera Selatan berikut :

Tabel 3. Data Kinerja Karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

No	Unsur	Total Karyawan	Target %	2021		2022		2023	
				Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%
1	Kualitas	63	100 %	46	73	50	79	43	68
2	Kuantitas	63	100 %	52	83	57	90	42	67
3	Pelaksanaan Tugas	63	100 %	54	86	56	89	45	71
4	Tanggung Jawab	63	100 %	50	79	53	84	43	68
Rata – Rata				72		85		68	

Sumber: PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan (2024)

Ket: <50% = Sangat Buruk, 51-60% = Buruk, 61-70% = Kurang Baik, 71- 80% = Baik, 81-100% = Sangat Baik.

Berdasarkan paparan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja tahun 2021 PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan munjukan rata-rata pencapaian 72% dan terhitung baik, namun ditahun 2022 mengalami kenaikan dengan rata-rata 85% yang terhitung sangat baik namun terjadi penurunan kembali pada tahun 2023 dengan rata-rata 68%, yang dikategorikan kurang baik.

Dari paparan data tabel kinerja karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan di atas menunjukkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang dimana berdasarkan indikator masih sangat belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan. Sehingga nampak jelas bahwa PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan harus lebih berusaha lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari paparan data kinerja karyawan di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan yang mengali penurunan salah satunya dikarnakan faktor gaya kepemimpinan di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan yang kurang baik menurut karyawan. Berdasarkan wawancara penulis dengan sebagian karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan masalah gaya kepemimpinan sejauh ini masih dikategorikan kurang baik, padahal pada dasarnya jika gaya kepemimpinan di suatu perusahaan ideal akan berdampak terhadap kinerja karyawan karena, karyawan merasa semangat dalam bekerja karena mempunyai sosok pemimpin yang ideal.

Untuk membuktikan terkait gaya kepemimpinan di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan penulis melakukan Pra Survei kepada 30 karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan ?
- b. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan ?
- c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan ?

Berdasarkan pada permasalahan penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Umumnya, hipotesis dirumuskan berdasarkan teori atau hasil penelitian sebelumnya, dan dapat berupa hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternatif (H_1). Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- $H_a : \rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
- $H_a : \rho_2 = 0$: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- $H_a : \rho_3 = 0$: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam konteks persaingan yang semakin ketat, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja dapat berperan signifikan dalam membentuk motivasi dan disiplin karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang baik menjadi landasan bagi tercapainya target dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan ditujukan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Dengan menggunakan metode survey eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, diikuti dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah asosiatif. Sugiyono (2016:36) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif berfokus pada hubungan antara dua variabel atau lebih. Tempat penelitian di PT Lancar Wiguna Sejahtera Gedung Alfa Tower LT.30 Jalan Jalur Sutera Barat Kav. 7-9. Alam Sutera Pinang – Tangerang. Waktu penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yang dimulai pada September 2024 hingga Desember 2024.

Dalam penelitian ini, metode penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi yang relatif kecil. Oleh karena itu, seluruh populasi yang terdiri dari 63 orang di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban berdasarkan skala Likert. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data dalam penelitian ini disesuaikan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Karena data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, maka digunakan metode statistik dalam analisisnya. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, serta dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Adapun pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana (uji t) dan regresi berganda (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Keabsahan item-item pertanyaan pada masing-masing variabel diuji dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Proses pengujian validitas data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 26, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh 30 item pernyataan yang dirancang untuk variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid. Sementara itu, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan sangat reliabel secara keseluruhan.

2) Karakteristik Responden

Penulis mengelompokkan karakteristik responden dalam empat kategori, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja. Penjabaran karakteristik responden disampaikan sebagai berikut:

- a) Jenis Kelamin Responden, berdasarkan data, sebanyak 43 responden (68,3%) adalah perempuan, sementara 20 responden (31,7%) adalah laki-laki.
- b) Usia Responden, responden memiliki rentang usia yang bervariasi. Sebanyak 7 orang (11,1%) berusia di bawah 25 tahun, 28 orang (44,4%) berusia antara 25 hingga 30 tahun, 20 orang (31,7%) berusia antara 31 hingga 40 tahun, dan 8 orang (12,7%) berusia lebih dari 41 tahun.
- c) Pendidikan Responden, responden dalam penelitian ini memiliki jenis pendidikan yang berbeda-beda. Diperoleh hasil responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 34 orang (54%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 11 orang (17,5%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 12 orang (19%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 6 orang (9,5%).

- d) Lama Bekerja Responden, responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja yang berbeda-beda. Diperoleh hasil bahwa responden yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 7 orang (11,1%), responden bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 17 orang (27%), responden yang bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 28 orang (44,4%), dan responden yang bekerja selama > 5 tahun sebanyak 11 orang (17,5%).

3) Analisis Deskriptif

Deskripsi hasil penelitian mencerminkan tanggapan para responden yang mengisi kuesioner terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kecenderungan jawaban para responden dianalisis melalui statistik deskriptif untuk setiap variabel yang diteliti. Penelitian ini melibatkan 63 responden yang telah mengisi kuesioner, dan dalam pengukuran tanggapan digunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban.

a) Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,03 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval sebesar 3,40 – 4,19. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan masuk dalam kategori baik. Adapun pernyataan paling tinggi dalam variabel gaya kepemimpinan adalah pernyataan “Pemimpin selalu merespon dengan cepat dan tepat pada masalah kerja serta dapat menentukan keputusan yang kompleks” dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Sementara pernyataan paling rendah adalah pernyataan “Pemimpin selalu tegas dalam *punishment* pekerjaan bagi karawan yang melanggar” dengan nilai rata-rata 3,89.

b) Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,97 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval sebesar 3,40 – 4,19. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja masuk dalam kategori baik. Adapun pernyataan paling tinggi dalam variabel disiplin kerja adalah pernyataan “Saya berusaha datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku” dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Sementara pernyataan paling rendah adalah pernyataan “Saya selalu bersikap sopan dan menjunjung tinggi etika dalam bekerja” dengan nilai rata-rata 3,68.

c) Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,99 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval sebesar 3,40 – 4,19. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori baik. Adapun pernyataan paling tinggi dalam variabel kinerja karyawan adalah pernyataan “Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya” dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Sementara pernyataan paling rendah adalah pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,81.

4) Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi dikatakan baik apabila data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga hasil analisis statistik dapat dipercaya. Adapun berikut ini disajikan hasil dari pengujian normalitas data.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.54851421
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.070
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Selanjutnya, untuk mengidentifikasi adanya gejala multikolinearitas dalam model, dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel-variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.954	2.652		4.507	<.001	6.649	17.259		
	Gaya Kepemimpinan	.358	.064	.503	5.611	<.001	.230	.485	.691	1.447
	Disiplin Kerja	.341	.073	.421	4.695	<.001	.196	.487	.691	1.447

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,691, yang lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,447, yang masih berada di bawah angka 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas antara variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam model regresi yang digunakan.

5) Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Hipotesis (X1) Terhadap (Y)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar n-k-1. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel yang diuji. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.05$ dan dengan derajat kebebasan $df(n-2) = 63-2 = 61$. Diperoleh $t_{tabel} = 1,999$. Hasil uji Hipotesis

Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
Model		B	Std. Error		t
1	(Constant)	18.784	2.571		7.305
	Gaya Kepemimpinan	.524	.061	.737	8.525

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 8,525 > t_{tabel} 1,999 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan.

b) Uji Hipotesis (X2) Terhadap (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t Parsial (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
Model		B	Std. Error		t
1	(Constant)	17.399	3.023		5.756
	Disiplin Kerja	.568	.074	.701	7.673

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel, nilai t_{hitung} sebesar 7,673 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,999, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan.

c) Hasil Uji Hipotesis Simultan (X1 dan X2 → Y)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengaruh tersebut dianggap signifikan apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan derajat kebebasan pembilang $(k-1) = 2$ dan penyebut $(n-k-1) = 59$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,153. Hasil uji F secara simultan terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji F (X1 dan X2 → Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2561.029	2	1280.505	59.897	<.000 ^b
	Residual	1282.717	60	21.379		
	Total	3843.746	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 59,897 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,153, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh persamaan regresi linier sederhana: $Y = 18,784 + 0,524X_1$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 18,784 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_1) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 18,784. Sementara itu, koefisien regresi (b) sebesar 0,524 yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan searah, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,524 satuan.

Koefisien korelasi sebesar 0,737 termasuk dalam kategori hubungan kuat (berada dalam rentang 0,60–0,799), yang menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,544 menunjukkan bahwa 54,4% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sementara sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai t hitung sebesar 8,525 lebih besar dari t tabel sebesar 1,999 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Azahraty (2018), Arhipen, Y (2021), Aris (2020), Hidayat (2020), M. Garuh et al. (2021), dan Ramadhany (2017), serta didukung oleh teori Nawawi (2016), yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Suherman (2018) dan Indriyani (2021) juga menunjukkan hasil yang serupa.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik menunjukkan persamaan regresi linier sederhana: $Y = 17,399 + 0,568X_2$. Dari persamaan ini, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 17,399 mengindikasikan bahwa jika Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 17,399. Koefisien regresi (b) sebesar 0,568 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,568 satuan.

Nilai korelasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,701 tergolong dalam kategori hubungan kuat (rentang 0,60–0,799), yang menandakan adanya keterkaitan yang cukup erat antara kedua variabel. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,491 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 49,1% terhadap variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Selain itu, nilai t hitung sebesar 7,673 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,999, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_a , yang berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Azahraty (2018), Suherman (2018), dan Indriyani (2021), yang semuanya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil pengujian statistik menghasilkan persamaan regresi linier berganda: $Y = 11,954 + 0,358X_1 + 0,341X_2$. Nilai konstanta sebesar 11,954 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 11,954. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,358 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel ini, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,358 satuan. Sementara itu, koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,341 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,341 satuan, jika variabel lainnya tetap.

Nilai korelasi gabungan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,816 termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat (rentang 0,80–1,00), yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat erat antara kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,666 menunjukkan bahwa secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja menjelaskan 66,6% variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan 33,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai F hitung sebesar 59,897 lebih besar dari F tabel sebesar 3,153 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azahraty (2018), Yuliana (2022), Erlangga (2021), Suherman (2018), dan Indriyani (2021), yang semuanya menyimpulkan bahwa secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di PT Lancar Wiguna Sejahtera Tangerang Selatan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi.
- Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja para karyawan.
- Secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arhipen, Yapentra. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT Telkom Akses Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, Vol, 12 No 1.

- Aris, dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Niaga Bangun Persada di Jakarta. *Jurnal Jenius*, Vol, 4 No 1
- Hidayat, Dayat. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Abadi di Jakarta. *Jurnal Jenius* Vol, 4 No 1
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Ismail. (2016). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- M. Garuh, dkk. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT Kirana Mitra Abadi Tangerang. *Jurnal Arastirma* Vol, 1 No 1.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Teori dan penempatan, Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ramadhany. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikoborneo*, Vol. 5 No. 2.
- Yuliana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. *Journal of Administration and Educational Management*. Vol, 5 No 1.
- Erlangga. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* Vol, 2 No 1.