



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA MULIA
INDONESIA DEPOK**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BUANA MULIA INDONESIA DEPOK***

Siti Annisa¹, Ahmad Syukri²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: sitiannisa757@gmail.com^{1*}, dosen01772@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 01-08-2025

Revised : 02-08-2025

Accepted : 04-08-2025

Pulished : 06-08-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Buana Mulia Indonesia Depok, both partially and simultaneously. This research method used a quantitative approach with a population of 136 employees. The sample was determined using the Slovin formula, based on this formula a 5% error rate was calculated resulting in a sample of 101 respondents. The data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, the calculated t value was $4.361 > 1.984$ and the significance value for the leadership style variable (X1) was 0.000. The significance value was smaller than the probability value of 0.05 or $0.00 < 0.05$, meaning that the leadership style variable (X1) had a positive and significant effect on the variable. employee performance (Y) at PT Buana Mulia Indonesia. Based on the results of the t test, the calculated t value was $6.477 > 1.984$ and the significance value for the work discipline variable (X2) was 0.000. The significance value was smaller than the probability value of 0.05 or $0.00 < 0.05$, meaning that the work discipline variable (X2) had a positive and significant effect. on employee performance variables (Y) at PT Buana Mulia Indonesia. Based on the results of the f fiper test, the calculated f value was $350.819 > 3.089$ and the significance value was $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the variables leadership style (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance (Y) at PT Buana Mulia Indonesia

Keywords: Leadership style, Work diciplined, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Mulia Indonesia Depok, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 136 karyawan. Serta sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung dengan tarif kesalahan 5% maka sampel sebanyak 101 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $4.361 > 1.984$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$



artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Buana Mulia Indonesia. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6.477 > 1.984$ dan nilai untuk signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Buana Mulia Indonesia. Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $350.819 > 3.089$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Buana Mulia Indonesia Depok.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sebuah prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya pada periode tertentu, kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong kinerja untuk meningkatkan perusahaan serta mengoptimalkan potensi karyawan.

Saat ini kinerja karyawan di PT Buana Mulia Indonesia mengalami kondisi yang fluktuatif. Berikut merupakan hasil kuantitas kinerja karyawan dari bagian produksi yang ada di PT Buana Mulia Indonesia disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Data Kuantitas Produksi PT. Buana Mulia Indonesia Depok

Periode Januari – Maret 2025

No	Bulan	Kuantitas		Persentase (%)	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Januari	26.607	23.522	100 %	88%
2	Februari	29.800	26.762	100 %	90%
3	Maret	21.249	18.953	100 %	89%

Sumber : Data Internal PT. Buana Mulia Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 Data kuantitas PT. Buana Mulia Indonesia untuk periode Januari – Maret 2025, diketahui bahwa target produksi setiap bulan ditetapkan sebesar 100%. Namun, realisasi hasil produksi selama tiga bulan tersebut selalu berada di bawah target yang ditentukan. Capaian realisasi tertinggi terjadi pada bulan Februari dengan persentase sebesar 90% dari target, sedangkan pada bulan Januari dan Maret, realisasi masing-masing berada di angka 88% dan 89%. Meskipun belum mencapai target, bulan Januari dan Maret menunjukkan tingkat capaian yang hampir sama, yaitu 89%, yang mencerminkan adanya konsistensi dalam pencapaian produksi. Secara keseluruhan, kinerja produksi selama periode Januari hingga Maret 2025 belum mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.



Tabel 1. 2 Data Pra-Survey Gaya Kepemimpinan pada PT Buana Mulia Indonesia Depok Periode 2025

No	Indikator Gaya Kepemimpinan	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Kemampuan mengambil keputusan	Jika muncul permasalahan di organisasi pimpinan dapat mencari jalan keluar dengan risiko yang rendah dan tidak merugikan karyawan	19	11	30
2	Kemampuan memotivasi	Pimpinan mendorong bawahannya untuk <u>meningkatkan kemampuan</u>	18	12	30
3	Kemampuan Komunikasi	Pimpinan dapat memberikan kejelasan dan pemahaman yang baik	12	18	30
4	Kemampuan mengendalikan bawahan	Pimpinan memberikan arahan untuk tugas yang diberikan dengan jelas	12	18	30
5	Tanggung jawab	Pimpinan memberikan lingkungan kerja yang <u>aman dan nyaman</u>	17	13	30
6	Kemampuan mengendalikan emosional	Pimpinan mengoreksi kesalahan karyawan tidak mengucapkan kata kata kasar	28	2	30

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat dari tabel pernyataan diperoleh dari 30 karyawan. Seperti jika muncul permasalahan di organisasi pimpinan dapat mencari jalan keluar yang risiko rendah dan tidak merugikan karyawan Ya (19) Tidak (11). Pimpinan mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan Ya (18) Tidak (12). Pimpinan dapat memberikan kejelasan dan pemahaman yang baik Ya (12) Tidak (18). Pimpinan memberikan arahan untuk tugas yang diberikan dengan jelas Ya (12) Tidak (18). Pimpinan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman Ya (17) Tidak (13). Pimpinan mengoreksi kesalahan karyawan tidak mengucapkan kata kata kasar Ya (28) Tidak (2). Dengan penilaian yang diberikan mengenai kondisi gaya kepemimpinan di atas akan mengakibatkan kurangnya hasil kinerja karyawan bagi perusahaan.

Tabel 1. 3 Data Pra-Survey Disiplin Kerja pada PT Buana Mulia Indonesia Depok Periode 2025

No	Indikator Disiplin Kerja	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Frekuensi kehadiran	Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	11	19	30
2	Tingkat kewaspadaan	Saya selalu mengecek peralatan kerja sebelum dipakai apakah ada yang bermasalah atau tidak	13	17	30
3	Ketaatan pada standar kerja	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	12	18	30
4	Ketaatan pada peraturan kerja	Saya selalu taat pada peraturan kerja	12	18	30
5	Etika kerja	Saya selalu profesional saat <u>bekerja</u>	13	17	30

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat dari tabel pernyataan diperoleh dari 30 karyawan. Seperti Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai Ya (11) Tidak (19). Saya selalu mengecek peralatan kerja sebelum dipakai apakah ada yang bermasalah atau tidak Ya (13) Tidak (17). Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu Ya (12) Tidak (18). Saya selalu



taat pada peraturan kerja Ya (12) Tidak (18). Saya selalu profesional saat bekerja Ya (13) Tidak (17). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum memiliki kedisiplinan kerja yang baik, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kajian Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017:34) “gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”

2. Disiplin Kerja

Menurut (Solahudin, 2021) disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dengan tujuan untuk mencapai misi perusahaan. Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan atau mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dengan tujuan supaya karyawan menjalankan tugasnya dengan lancar dan tidak melakukan tindakan yang dilarang oleh perusahaan

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting guna meningkatkan kesuksesan perusahaan. Menurut (Hadju & Adam, 2019) kinerja adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses pekerjaan yang berkenaan dengan aktifitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Asosiatif kasual dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat dari pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan sebagai variabel X1 dan disiplin kerja sebagai variabel X2 sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,560	0,1956	Valid
2	X1.2	0,932	0,1956	Valid
3	X1.3	0,863	0,1956	Valid
4	X1.4	0,959	0,1956	Valid
5	X1.5	0,942	0,1956	Valid
6	X1.6	0,924	0,1956	Valid
7	X1.7	0,960	0,1956	Valid
8	X1.8	0,927	0,1956	Valid
9	X1.9	0,933	0,1956	Valid
10	X1.10	0,708	0,1956	Valid

Sumber : Output SPSS (2025)



Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,1956 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,902	0,1956	Valid
2	X2.2	0,922	0,1956	Valid
3	X2.3	0,943	0,1956	Valid
4	X2.4	0,945	0,1956	Valid
5	X2.5	0,918	0,1956	Valid
6	X2.6	0,903	0,1956	Valid
7	X2.7	0,956	0,1956	Valid
8	X2.8	0,880	0,1956	Valid
9	X2.9	0,918	0,1956	Valid
10	X2.10	0,905	0,1956	Valid

Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,1956 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y1	0,954	0,1956	Valid
2	Y2	0,918	0,1956	Valid
3	Y3	0,957	0,1956	Valid
4	Y4	0,976	0,1956	Valid
5	Y5	0,944	0,1956	Valid
6	Y6	0,932	0,1956	Valid
7	Y7	0,925	0,1956	Valid
8	Y8	0,942	0,1956	Valid
9	Y9	0,939	0,1956	Valid
10	Y10	0,892	0,1956	Valid

Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,1956 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel gaya kepemimpinan mempunyai cronbach alpha di atas yaitu $0,960 > 0,60$



sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing- masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.979	10

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Disiplin kerja mempunyai cronbach alpha di atas yaitu $0,979 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel

Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.984	10

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kinerja karyawan mempunyai cronbach alpha di atas yaitu $0,984 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50214277
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.047
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: pengolahan data SPSS, 2025

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) artinya data tersebut berdistribusi normal.



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.770	1.476		.521	.603		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.382	.088	.385	4.361	.000	.161	6.224
	DISIPLIN KERJA	.588	.091	.571	6.477	.000	.161	6.224

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS (2025)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar 6.224 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.1 yaitu sebesar 0.161 di kedua variabel, yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam pengujian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.073	1.237		-1.676	.097
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.001	.063	-.002	-.009	.993
	DISIPLIN KERJA	.095	.063	.306	1.496	.138

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. untuk seluruh variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki nilai $> 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data sampel yang digunakan penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.770	1.476		.521	.603
	GAYA KEPEMIMPINAN	.382	.088	.385	4.361	.000
	DISIPLIN KERJA	.588	.091	.571	6.477	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)



Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,770 + 0,382 X_1 + 0,588 X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut

- $b = 0,770$ menyimpulkan bahwa jika gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,770
- $b_1 = 0,382$ menyimpulkan bahwa jika gaya kepemimpinan (X_1) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar + 0,382 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai disiplin kerja (X_2).
- $b_2 = 0,588$ menyimpulkan bahwa jika disiplin kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,588 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai gaya kepemimpinan (X_1).

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.877	.875	2.365	2.151
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,937 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 27 Koefisien Determinasi Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.877	.875	2.365	2.151
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R square yang diperoleh sebesar 0,877 Hal ini berarti 87,7% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar $(100-87,7\%) = 12,3\%$ diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini



6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28 Hasil Uji t / Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.770	1.476		.521	.603		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.382	.088	.385	4.361	.000	.161	6.224
	DISIPLIN KERJA	.588	.091	.571	6.477	.000	.161	6.224

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

1. Dari hasil tabel 4.28 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $4.361 > 1.984$ dan nilai untuk signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Buana Mulia Indonesia.
2. Dari hasil tabel 4.28 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $6.477 > 1.984$ dan nilai untuk signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Buana Mulia Indonesia

Tabel 4. 29 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3924.123	2	1962.062	350.819	.000 ^b
	Residual	548.094	98	5.593		
	Total	4472.218	100			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.29 di atas dari hasil uji f di peroleh nilai f hitung sebesar $350.819 > 3.089$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Buana Mulia Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV di PT Buana Mulia Indonesia, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Mulia Indonesia Depok, yang ditandai dengan hasil uji hipotesis uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $4.361 > 1.984$ dan nilai untuk signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Buana Mulia Indonesia Depok



2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Mulia Indonesia Depok, yang ditandai dengan hasil uji hipotesis uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $6.477 > 1.984$ dan nilai untuk signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Buana Mulia Indonesia Depok
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Mulia Indonesia Depok, yang ditandai dengan hasil uji hipotesis uji f di peroleh nilai f hitung sebesar $350.819 > 3.089$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Buana Mulia Indonesia Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Andi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Citra Rasa Betawi. *Jurnal Jenius*, Vol. 4, No. 1, 2020, 4, 1-11.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Jenius*, Vol. 3, No. 1, September 2019, 3, 1-15.
- Basna. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 4, No. 3, 2016, 4, 319-334.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group Cv. Alfabeta.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren Al Munawwir Yogyakarta. *Jurnal Economic Edu Universitas Negeri Yogyakarta*, Vol. 1, No. 1, 2020, 1, 1-5.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke Viii*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hamidi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Viking Engineering. *Jurnal Equilibiria*, Vol. 5, No. 1, 2018, 5, 1-13.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Pt Grasindo*. Jakarta.
- Hidayat, E., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantorsekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister*, Vol. 2, No. 2, April 2021, 2, 220-234.
- Kartono, & Kartini. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt. Rajawali Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: Pt Rajagrafindo Persada. Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jenius, Vol. 4, No. 2, Januari 2021, 4*.
- Pasaribu, V. D., Krisnaldy, & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat) . *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No.1, Januari 2020, 96-114*.
- Pasaribu, V. D., Krisnaldy, & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 1, Januari 2020, 3, 96-114*.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 2, Juli 2020, 3, 12-24*.
- Priatin, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper. *Wijob Universitas Widya Dharma, Vol. 1, No.1, 2022, 1, 88-91*.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jombang: Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah, 2020*.
- Rivai, Jauvani, E., & Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saban, E. (2017). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Santoso, & Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Selaras Karya Raya Jakarta. *Jurnal Jenius, Vol. 2, No. 1, 2018, 2, 1-14*.
- Sutrisno, & Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesalespada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 2, Januari 2019, 1, 158-166*.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174-188*.