



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DANES KARYA MANDIRI KOTA DEPOK

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DANES KARYA MANDIRI DEPOK CITY

Sigit Wicaksono¹, Suwanto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: sgitwicaksono160@gmail.com^{1*}, dosen01813@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 15-08-2025

Published : 17-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence between Leadership Style and Work Discipline on the performance of employees of PT Danes Karya Mandiri Kota Depok, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with a sample of 53 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reality test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, determination coefficient analysis test, t test and f test. Based on the results of the t-test, a t-value of 6.392 > 2.007 and a significance value for the Leadership Style variable (X1) of 0.000 is significantly smaller than the probability value of 0.05 or 0.000 < 0.05, meaning that the Leadership Style variable has a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y). Based on the results of the t-test, the t-value was obtained at 6.826 > 2.007 and the significance value for the Work Discipline variable (X2) was 0.000 significance is smaller than the probability value of 0.05 or 0.000 < 0.05, meaning that the Work Discipline variable has a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y). Based on the results of the f test, the results show that the variables Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) as evidenced by the value of the coefficient f of 34.777 > 3.183 with a significance value of 0.000 < 0.05. It can be concluded that Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously have a positive and significant influence on Employee Performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Danes Karya Mandiri Kota Depok, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 53 responden, teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai thitung sebesar 6,392 > 2,007 dan nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.000 < 0.05 artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai thitung sebesar 6,826 > 2,007 dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai



probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji f menunjukkan hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien f sebesar $34,777 > 3,183$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Kedisiplinan sendiri sangat erat hubungannya dalam peningkatan kinerja karyawan pada sebuah organisasi istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Visi PT Danes Karya Mandiri Kota Depok adalah “Menjadi perusahaan jasa pembangunan, dan desain interior yang terdepan dan terpercaya”. Sedangkan Misi PT Danes Karya Mandiri Kota Depok adalah “Berkomitmen dalam kepuasan pelanggan, memberikan pelayanan optimal dari segi kualitas dan ketepatan waktu, Memiliki SDM yang kompeten, jujur, profesional, dan inovatif”. Dalam rangka mewujudkan visi, dan misi perusahaan sesuai dengan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (*Corporate Plan*), telah dilaksanakan program pengembangan kualifikasi sumber daya manusia (SDM) profesional secara konsisten melalui sistem pengelolaan SDM terpadu

Secara teoretis berbagai metode, dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara objektif untuk suatu kurun waktu tertentu pada masa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai/karyawan maupun bagi pegawai/karyawan yang bersangkutan sendiri, dalam rangka pengembangan karirnya. Guna mencapai kedua sasaran tersebut, maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan yang dewasa ini dikenal, dan digunakan adalah *ranking* dan *grading* (Ariana, 2016).

Tabel 1.1
Gaya Kepemimpinan di PT Danes Karya Mandiri

No	Dimensi	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Kemampuan mengambil keputusan	Pemimpin dapat mengambil keputusan atau tindakan dengan tepat.	0	6	7	4	3	20
2	Kemampuan memotivasi	Pemimpin memberikan dorongan motivasi kepada karyawannya untuk mencapai tujuannya.	0	2	5	6	7	20
3	Kemampuan komunikasi	Pemimpin melakukan komunikasi atau menyampaikan pesan kepada karyawan dengan baik.	1	4	3	5	7	20
4	Kemampuan mengendalikan bawahan	Pemimpin mampu untuk mengendalikan karyawan secara efektif.	2	1	4	4	9	20
5	Tanggung jawab	Pemimpin mampu untuk bertanggung jawab. penuh pada karyawannya.	3	2	5	4	6	20
6	Kemampuan mengendalikan emosi	Pemimpin mampu untuk mengontrol emosinya kepada karyawannya.	1	3	3	5	8	20

Sumber: Data diolah penulis 2024



Berdasarkan Tabel 1.1, tampak bahwa gaya kepemimpinan karyawan yang diwakili oleh enam dimensi, dan pernyataan dengan jumlah secara rata-rata, ternyata masih cukup jauh dari apa yang diharapkan. Atas dasar hasil pra survei tentang gaya kepemimpinan di PT Danes Karya Mandiri Kota Depok, mayoritas responden menjawab dengan jawaban “tidak setuju” yaitu mulai dari “kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan” hingga “kemampuan pimpinan dalam hal mengendalikan emosi”. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan tersebut, masih mengalami permasalahan, karena pemimpin yang tidak mampu untuk mengendalikan para karyawan, pemimpin yang tidak mampu mengontrol emosinya, dan lainnya. Selain variabel pokok (independen) penelitian gaya kepemimpinan ini adalah variabel independent disiplin kerja yang akan menjadi sorotan penulis dalam penelitian ini.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kurangnya ataupun menurunnya kinerja karyawan diduga juga disebabkan karena tugas, dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada. Terdapat banyak faktor yang dapat membuat kinerja menjadi meningkat, bahkan juga dapat membuat menurun.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT Danes Karya Mandiri

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
		Sakit	Alpha	Terlambat	
2021	53	101	32	41	174
2022	53	50	36	80	166
2023	53	24	14	21	59

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.2, terlihat bahwa disiplin kerja dalam tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi. PT Danes Karya Mandiri Kota Depok masih belum stabil. Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa selama rekapitulasi tahunan absensi karyawan terakhir, tingkat absensi cenderung mengalami peningkatan jumlah ketidakhadiran dalam bekerja. Hal ini merupakan salah satu indikasi kualitas menurunnya disiplin kerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai, jika disiplin kerja dilakukan secara optimal, besar kemungkinan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Bahwa kinerja yang dihasilkan akan semakin baik, jika suatu perusahaan memandang setiap karyawan adalah sebagai aset yang bernilai tinggi untuk mencapai tujuan

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan di PT Danes Karya Mandiri

No	Dimensi	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Kualitas	Saya mampu bekerja sesuai standar target yang telah ditentukan.	2	3	5	9	1	20
2	Kuantitas	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.	3	5	6	4	2	20
3	Kerja sama	Saya dapat bekerja sama dengan atasan, dan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas.	3	5	3	6	3	20
4	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang dikerjakan.	1	4	6	7	2	20

Sumber : Data diolah penulis 2024



Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa hasil pra survei dari semua variabel penelitian yang diajukan kepada karyawan, kebanyakan responden menjawab tidak setuju bahkan terdapat yang menjawab “sangat tidak setuju” pada variabel kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawanlah yang menjadi fokus masalah dalam perusahaan ini. Karena itulah penulis selaku peneliti menjadikan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya atau variabel dependennya.

Kajian Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

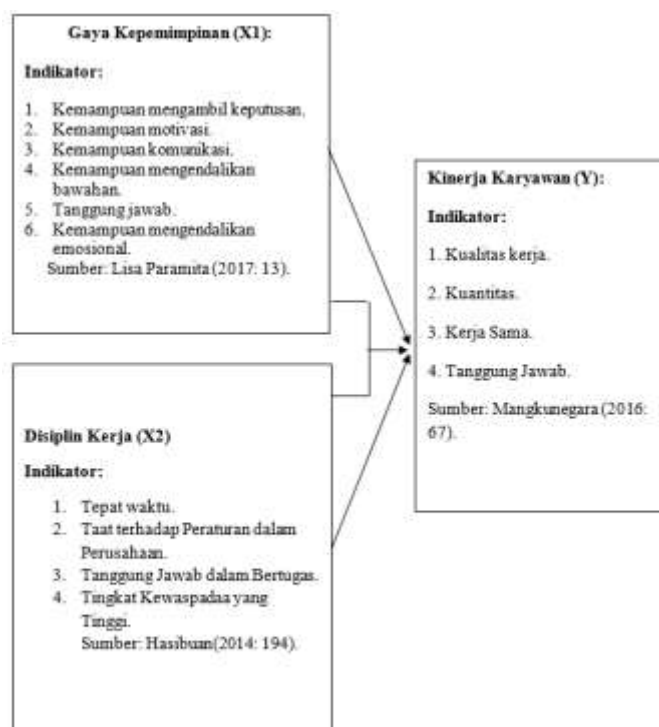
Menurut Thoah (2013: 49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam artian, gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan tersebut digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan sbahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan didalam memimpin suatu organisasi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 89) disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Terry dalam Sutrisno (2016: 87), mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:09), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Danes Karya Mandiri Kota Depok.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keputusan
1	Mengambil keputusan tidak dilakukan sendiri oleh pimpinan.	0,520	0,270	Valid
2	Pimpinan dalam pengambilan keputusan dilakukan setelah menerima saran dari bawahan.	0,562	0,270	Valid
3	Pimpinan memberi arahan dan dorongan kepada bawahan.	0,409	0,270	Valid
4	Pimpinan membangkitkan rasa saling menghargai pendapat sesama karyawan.	0,690	0,270	Valid
5	Pimpinan memberi solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan.	0,656	0,270	Valid
6	Pimpinan melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahan.	0,527	0,270	Valid
7	Pimpinan melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahan.	0,492	0,270	Valid
8	Atasan saya selalu memberikan solusi ketika bawahan mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	0,366	0,270	Valid
9	Pimpinan mampu untuk mengontrol emosinya kepada karyawannya.	0,419	0,270	Valid
10	Pemimpin tidak kehilangan kontrol saat marah.	0,357	0,270	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 tersebut, ternyata nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh rhitung > rtabel (0,270), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karena itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keputusan
1	Saya selalu patuh terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan.	0,464	0,270	Valid
2	Saya memahami dan mengimplementasikan dengan baik segenap peraturan perusahaan yang berlaku.	0,572	0,270	Valid
3	Saya selalu datang sesuai jam masuk kerja perusahaan.	0,458	0,270	Valid
4	Saya terbiasa untuk taat terhadap waktu kerja yang ditetapkan perusahaan atau instansi.	0,357	0,270	Valid
5	Saya selalu menggunakan waktu yang efektif dan efisien ketika bekerja.	0,467	0,270	Valid
6	Saya selalu menghargai adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja.	0,432	0,270	Valid
7	Saya selalu berusaha menjaga nama baik perusahaan baik didalam maupun diluar lingkungan perusahaan.	0,467	0,270	Valid
8	Saya selalu tidak pernah mangkir dalam bertugas.	0,382	0,270	Valid
9	Saya tidak pernah mangkir atau tidak pernah masuk kerja tanpa ijin.	0,375	0,270	Valid
10	Saya selalu mematuhi standar berpenampilan sesuai aturan di perusahaan.	0,556	0,270	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh rhitung > rtabel (0,270), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karena itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keputusan
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.	0,788	0,270	Valid
2	Saya dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan	0,513	0,270	Valid
3	Hasil kerja yang memenuhi persyaratan kinerja formal dalam organisasi	0,469	0,270	Valid
4	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga mengurangi kendala kerja.	0,433	0,270	Valid
5	Saya mampu bekerja sama dengan tim untuk memecahkan masalah.	0,487	0,270	Valid
6	Saya dapat membantu dalam melakukan pekerjaan sebagai tim sehingga mengurangi kendala kerja	0,447	0,270	Valid
7	Saya mampu bekerja sebagai tim dengan baik untuk perusahaan.	0,788	0,270	Valid
8	Saya memiliki tanggung jawab pada saat bekerja.	0,555	0,270	Valid
9	Saya selalu dengan senang hati melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,788	0,270	Valid
10	Saya selalu patuh dan mengelola tanggung jawab dengan maksimal.	0,587	0,270	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 di atas, variabel Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,270), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karena itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,764	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,709	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,764 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,709 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,833 yaitu dengan nilai lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02928253
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.068
Test Statistic		.086
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: Diolah oleh penulis 2025.



Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diketahui nilai sig. $\alpha = 200$ adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.805	4.599		.610	.545		
GAYA KEPEMIMPINAN	.416	.118	.399	3.532	.001	.656	1.525
DISIPLIN KERJA	.515	.127	.457	4.047	.000	.656	1.525

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data output SPSS 24 oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,656, dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,656, yaitu bahwa kedua nilai tersebut < 1 , dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1.525, dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 1.525 yaitu nilai tersebut < 10 . Dengan demikian model regresi ini, tidak terdapat gangguan multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.477	2.700		.918	.363	
GAYA KEPEMIMPINAN	-.022	.069	-.056	-.318	.752	
DISIPLIN KERJA	.021	.075	.049	.283	.778	

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 di atas, melalui hasil uji *glejser test* model pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,752, dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,778. Dengan demikian regresi model pada data ini dinyatakan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai, dan diolah sebagai data penelitian

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin Watson test*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.582	.565	3.089	1.796

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data output SPSS 24 oleh penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.15 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,796. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 5%, dan jumlah data (n) 53, serta k2 (k adalah jumlah variabel independen), maka dapat



disimpulkan bahwa tidak tersebut autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.805	4.599		.610	.545
	GAYA KEPEMIMPINAN	.416	.118	.399	3.532	.001
	DISIPLIN KERJA	.515	.127	.457	4.047	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah 2025

- Nilai konstanta sebesar 2,085 dapat diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,085 *point*
- Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) 0,416 dapat diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,416 *point*
- Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,515 dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,515 *point*

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.582	.565	3.089	1.796

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,763, yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80, hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).



5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Analisis Determinasi secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.582	.565	3.089	1.796

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) secara simultan sebesar 0,582, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,2%, sedangkan sisanya sebesar (100 – 58,2% = 41,8%), dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian mendalam pada penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.203	4.528		2.695	.010
GAYA KEPEMIMPINAN	.696	.109	.667	6.392	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,392 > 2,007). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak, dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)..

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.281	4.667	1.988	.052	
	DISIPLIN KERJA	.779	.114	.691	6.826	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,826 > 2,007). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak, dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan (X2) Kinerja Karyawan (Y)



Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (uji f) secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663.800	2	331.900	34.777	.000 ^b
	Residual	477.181	50	9.544		
	Total	1140.981	52			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,777 > 3,183), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak, dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Danes Karya Mandiri Kota Depok.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 10 pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan (X1), diperoleh sebanyak 15 responden menjawab kurang setuju (KS). Pernyataan dengan tingkat persetujuan terendah terdapat pada pernyataan nomor 6 sebesar 3,81%, yaitu "Pimpinan melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahan." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden kurang menyukai pendekatan pengawasan yang terlalu ketat, yang mungkin dianggap menekan atau kurang memberikan ruang kebebasan dalam bekerja, Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan lebih mengedepankan pendekatan pengawasan yang bersifat mendampingi atau partisipatif, dibandingkan dengan pengawasan yang terlalu ketat, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif
2. Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 10 pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2), diperoleh sebanyak 15 responden menjawab kurang setuju (KS) dan 1 responden menjawab tidak setuju (TS). Pernyataan dengan tingkat persetujuan terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 sebesar 3,75%, yaitu "Saya selalu menggunakan waktu yang efektif dan efisien ketika bekerja." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden masih mengalami kesulitan dalam mengelola waktu secara optimal selama bekerja, Dengan demikian, diperlukan upaya peningkatan kesadaran serta pelatihan manajemen waktu bagi karyawan agar kedisiplinan dalam pemanfaatan waktu kerja dapat lebih ditingkatkan, sehingga produktivitas kerja juga meningkat
3. Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 10 pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan (Y), sebanyak 11 responden memberikan jawaban kurang setuju (KS), dan 1 responden menjawab tidak setuju (TS). Pernyataan dengan tingkat persetujuan terendah adalah pernyataan nomor 9 sebesar 3,96%, yaitu "Saya selalu dengan senang hati melakukan pekerjaan dengan tepat waktu." Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya memiliki semangat atau motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif agar karyawan lebih antusias dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A Junaedi Al Bagdadi, N. Lilis Suryani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Distribusi Sentra Jaya. *e-ISSN : 2775-9687 p-ISSN : 2755-9695*.
- Abdullah Ragil Sugiarto, V. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19. *ISSN : 2303-1174*.
- Afandi. (2016:1). Didiplin kerja suatu peraturan untuk mengubah perilaku. Amirullah. (2015:8). Fungsi manajemen terbagi menjadi empat yaitu POAC.
- Ahmad Hardiono, I Nyoman Marayasa. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Kembangan Jakarta Barat. *e-ISSN : 2830-0548 p-ISSN : 2829-6648*
- Arif Budi Santoso, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *p-ISSN : 2581-2769 e-ISSN : 2598-9502*.
- Firmansyah. (2018:4). Manajemen seni dan ilmu.
- Handoko. (2018:209). Tindakan pendisiplinan.
- Hasibuan. (2017:9). Manajemen ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatansdm.
- Hema Fourtunela Br Sembiring, P. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. *ISSN : 167-175*.
- Lili Sularmi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. *p-ISSN 2621 - 797X e-ISSN 2746 - 6841*
- Magdalena, S. d. (2017:7). Manajemen suatu proses dalam rangka mencapai tujuan.
- Malayu, H. (2016:193). Disiplin fungsi operatif MSDM yang terpenting.
- Mangkunegara. (2016:2). Suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan adalah untuk mencapai tujuan organisasi.
- Marwansyah. (2015:3). Manajemen manusia sebagai pendayagunaan sdm didalam organisasi.
- Nurhayati, R. S. (2018:17). Fungsi manajemen sumber daya manusia.
- P. Siagian dalam Arifin, R. A. (2017:126). Fungsi kepemimpinan.
- Puteri, D. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Rahmi Hermawati, T. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City. *e-ISSN : 2776-1568*.
- Rudiasyah, E. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *ISSN : 2549-3477 e-ISSN : 2623-1077*.
- Sari, M. I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *p-ISSN : 2086 5090 e-ISSN : 2655-8262*.
- Sarinah. (2017:7). Manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen.
- Sedarmayati. (2016:260). Kinerja hasil kerja seorang pekerja.
- Siagian. (2015:305). Disiplin pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna.
- Soekarso. (2015:60). Kepemimpinan suatu proses mempengaruhi perilaku seseorang.
- Sugiyono. (2018:147). Teknik analisis data merupakan data dari seluruh responden.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.2. ISSN : 2622 - 8882, E-ISSN : 2622 - 9935. Universitas Pamulang*
- Tambunan, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang. *ISSN : 1979-5408*.