



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Islamic Boarding School Kabupaten Tangerang

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance of The Islamic Boarding School Foundation in Tangerang Regency

Masruroh Hayati¹, Juwita Ramadani Fitria²

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

Email : masruorhayati12345@gmail.com¹, dosen00226@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 28-08-2026

Revised : 30-08-2026

Accepted : 01-09-2026

Pulished : 03-09-2026

Abstract

In this research using a quantitative approach, this study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at the Islamic Boarding School Foundation in Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a total of 50 respondents taken from all divisions in the company. The data analysis techniques used were: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression test, simultaneous correlation coefficient test, simultaneous determination coefficient test, T test and F test. Partial hypothesis testing of the Leadership Style variable (X1) obtained a calculated T value > T table ($4.197 > 2.011$) and a significance value of $0.00 < 0.05$. This means that Leadership Style (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Partial hypothesis testing of the Work Discipline variable (X2) obtained a calculated T value > T table ($3.556 > 2.011$) and a significance value of $0.001 < 0.05$. This means that Work Discipline (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated F value > F table ($78.435 > 3.200$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) have a significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance (Y) at the Islamic Boarding School Foundation, Tangerang Regency.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Islamic Boarding School Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 50 responden yang diambil dari seluruh divisi yang ada pada perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi secara simultan, uji koefisien determinasi secara simultan, uji T dan uji F. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai T hitung > T tabel ($4,197 > 2,011$) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai T hitung > T tabel ($3,556 > 2,011$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel ($78,435 > 3,200$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa



Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Islamic Boarding School Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawannya) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hal tersebut maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manjerial dan moralitas kerja yang memadai. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta, organisasi pemerintah maupun BUMN.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu aset penting bagi kemajuan perusahaan. Keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berguna untuk membantu kemajuan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing di era globalisasi saat ini serta mampu menjunjung seluruh aspek kehidupan berbangsa dan negara. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi baik dari segi, kepemimpinan (leadership), kedisiplinan kerja (work discipline) dan kinerja karyawan (performance) yang merupakan penentu tercapainya keberhasilan pada setiap perusahaan.

Kemampuan SDM yang tinggi harus juga di selaraskan dengan kemampuan manajemen perusahaan/instansi terkait. Dengan manajemen yang bagus maka akan mampu menjaga kinerja karyawan dengan baik, sehingga berdampak kepada kinerja dari perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2021 : 1-2) "Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan sumber daya lain secara efektif dan efisien, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan tertentu". Kinerja sangat dipengaruhi banyak faktor, seperti gaya kepemimpinan, Tingkat kedisiplinan karyawan dan lain sebagainya.

Berbagai studi telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil-hasil penelitian tersebut masih menunjukkan inkonsistensi. Sebagai contoh, beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Herlina, 2021; Andriani & Sutrisno, 2020), sementara penelitian lainnya menemukan bahwa pengaruhnya tidak signifikan apabila tidak didukung oleh faktor-faktor (Ramadhani, 2022).

Demikian pula, meskipun disiplin kerja sering dianggap sebagai faktor internal yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, beberapa penelitian menemukan bahwa tingkat disiplin yang tinggi tidak selalu menjamin peningkatan kinerja, terutama bila tidak diiringi dengan kepemimpinan yang mendukung dan sistem penghargaan yang adil (Putra & Dewi, 2021).



Lebih lanjut, sebagian besar penelitian terdahulu hanya mengkaji pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap kinerja, tanpa melihat kemungkinan adanya interaksi atau pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menciptakan kesenjangan (gap) dalam literatur, yaitu perlunya kajian yang lebih komprehensif untuk melihat bagaimana kedua faktor ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu.

Membahas mengenai gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan pemimpin dalam membina dan menggendong bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan menurut Menurut Hasibuan (2021:170) “mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal”.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di Yayasan Islamic Boarding School Kabupaten Tangerang diharapkan mampu mendorong semangat bekerja karyawan. Namun dalam prakteknya, penerapan gaya kepemimpinan pastilah ada tantangan tersendiri. Sehingga dalam prakteknya perlu ada adaptasi dan evaluasi secara berkala.

Kondisi gaya kepemimpinan Yayasan Islamic Boarding School Kabupaten Tangerang, tergambar pada tabel di bawah ini. Tabel memuat hasil pra survey mengenai gaya kepemimpinan, dengan menyebarkan beberapa pernyataan kepada 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kemampuan mengambil Keputusan	Pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan masalah	20	66%	10	34%
2	Kemampuan memotivasi	Pemimpin selalu memotivasi bawahan untuk bekerja dengan giat	14	46%	16	54%
3	Kemampuan komunikasi	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik	25	83%	5	17%
4	Kemampuan Mengendalikan bawahan	Pemimpin bersikap tegas dengan bawahannya	24	80%	6	20%
5	Tanggung jawab	Pemimpin melakukan pengawasan langsung terhadap bawahannya	23	76%	7	24%
6	Kemampuan mengendalikan emosional	Pemimpin mampu mengendalikan emosi dengan baik	25	83%	5	17%

Sumber : Data Pra Survey



Berdasarkan hasil pra-survey mengenai gaya kepemimpinan, didapatkan hasil pada 5 indikator mayoritas setuju dengan pernyataan yang tertera di indikator, indikator tersebut meliputi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional. Sehingga dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan kepemimpinan yang ada berjalan cukup baik, namun pada indikator kemampuan memotivasi mayoritas responden tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan sehingga yayasan perlu mengevaluasi pimpinan, terutama bagaimana pemimpin tersebut memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga seluruh bawahan merasa mereka mendapatkan dorongan untuk bisa bekerja dengan baik

Tabel 1.2**Data Absensi Karyawan Yayasan Islamic Boarding School Kabupaten Tangerang**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Indisipliner		Jumlah
			Terlambat	Alpha	
2021	50	260	311	125	436
2022	50	260	310	98	408
2023	50	260	330	130	460

Sumber: Data Absensi Karyawan Yayasan Islamic Boarding School tahun 2021-2023

Berdasarkan data absensi karyawan Yayasan Islamic Boarding School, didapatkan data karyawan diatas. Jumlah karyawan indisipliner mengalami peningkatan pada tahun 2023, meningkat dari 408 pada tahun 2022 menjadi 460 di tahun 2023. Dengan ini mengindikasikan bahwa karyawan belum konsisten dalam menjaga tingkat kedisiplinannya. Hasil tersebut juga menjadi bahan evaluasi Yayasan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawannya demi menjaga kinerja karyawannya

Tabel 1.3

Data KPI (Key Performance Indicator) Tahun 2021-2023
Yayasan Islamic Boarding School

NO	Indikator	2021		2022		2023	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1.	Kualitas Pribadi	20	75	20	75	20	75
2.	Kuantitas Kerja	20	80	20	80	20	80
3.	Kualitas Kerja	20	75	20	65	20	65
4.	Kreatif	20	85	20	80	20	85
5.	Inisiatif	20	80	20	80	20	80
Total/Rata-rata		100	79	100	76	100	77

Sumber: data KPI Yayasan Islamic Global School

Berdasarkan data KPI (Key Performance Indicator) terjadi penurunan yang cukup drastis pada indikator kualitas kerja, dimana pada tahun 2021 nilainya sebesar 75, namun pada tahun 2022 & 2023 nilai KPI hanya di angka 65, yang mana apabila mengacu pada standar nilai kerja karyawan



nilai tersebut masuk dalam kategori kurang. Dengan hasil tersebut maka menandakan bahwa instansi belum mampu mempertahankan kinerja karyawannya sehingga perlu evaluasi secara berkala untuk mengantisipasi hal tersebut terjadi kembali di masa yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2021:170) “mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal”.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2021:193) bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa “disiplin karyawan adalah perilaku seorang 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”.

Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2023:182) “Kinerja adalah merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Wahyudi dkk (2021 : 13) "didefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik melalui proses kerja”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019 : 16) “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang menjabarkan dan mendeskripsikan data yang dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan variabel bebas dan terikat.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian dengan pendekatan asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1.	Atasan bertindak tegas untuk mengambil keputusan	0,716	0,279	Valid
2.	Atasan mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan masalah	0,827	0,279	Valid
3.	Atasan selalu memberikan semangat ketika bekerja	0,826	0,279	Valid



4.	Atasan memotivasi bawahan untuk bekerja dengan giat	0,677	0,279	Valid
5.	Atasan berkomunikasi dengan baik	0,740	0,279	Valid
6.	Atasan memberikan informasi secara lengkap dan detail mengenai pekerjaan	0,755	0,279	Valid
7.	Atasan mengawasi langsung	0,702	0,279	Valid
8.	Atasan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan bawahannya	0,754	0,279	Valid
9.	Atasan bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah	0,746	0,279	Valid
10.	Atasan bisa mengendalikan emosi dengan baik ketika bekerja	0,796	0,279	Valid

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) diatas, data dinyatakan valid karena R hitung sudah lebih besar dari R tabel

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1.	Karyawan mampu bekerja sesuai kemampuan dan berorientasi kepada tujuan yang ingin dicapai	0,583	0,279	Valid
2.	Pemimpin memberikan contoh yang baik kepada bawahannya mengenai kedisiplinan	0,669	0,279	Valid
3.	Yayasan memberikan reward bagi karyawan yang bekerja dengan disiplin yang tinggi	0,618	0,279	Valid
4.	Yayasan memberikan sanksi kepada karyawan yang indisipliner dan memberikan apresiasi kepada karyawan yang disiplin	0,736	0,279	Valid
5.	Yayasan melakukan pengawasan ketat saat karyawan bekerja	0,675	0,279	Valid
6.	Yayasan memberikan sanksi yang sesuai kepada karyawan yang indisipliner	0,657	0,279	Valid
7.	Sanksi yang diberikan Yayasan mampu membuat karyawan jera	0,825	0,279	Valid
8.	Yayasan memberikan sanksi yang tegas tanpa pandang bulu	0,584	0,279	Valid
9.	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	0,712	0,279	Valid
10.	Hubungan antar karyawan dan atasan terjalin dengan baik	0,690	0,279	Valid

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X2 (Disiplin Kerja) diatas data dinyatakan valid karena R hitung sudah lebih besar dari R tabel



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1.	Karyawan selalu memperhatikan hasil kerjanya	0,692	0,279	Valid
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku	0,776	0,279	Valid
3.	Karyawan mampu mencapai target yang diberikan perusahaan	0,844	0,279	Valid
4.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,781	0,279	Valid
5.	Karyawan hadir tepat waktu	0,811	0,279	Valid
6.	Karyawan sanggup mengelola waktu bekerja dengan baik	0,839	0,279	Valid
7.	Yayasan selalu menggunakan dana dengan efektif dan efisien	0,846	0,279	Valid
8.	Yayasan selalu mengawasi karyawan untuk bisa bekerja dengan	0,809	0,279	Valid
9.	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik	0,855	0,279	Valid
10.	Hubungan karyawan dengan atasan terbangun dengan <i>chemistry</i> yang baik	0,768	0,279	Valid

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan) diatas data dinyatakan valid karena R hitung sudah lebih besar dari R tabel

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,913	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,867	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,938	0.600	Reliabel

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel di atas, nilai cronbach's alpha sudah lebih besar dari 0,600 yang artinya data/instrumen yang digunakan pada penelitian dinyatakan reliabel



Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05035525
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.060
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,077, sehingga data dinyatakan normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GAYA KEPEMIMPINAN	.347	2.885
	DISIPLIN KERJA	.347	2.885

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinearitas data dinyatakan tidak ada gejala multikolinearitas, karena nilai tolerance $0,347 > 0,01$ dan nilai VIF $2,885 < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.759	2.196		1.256	.215
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.118	.082	-.346	-1.428	.160
	DISIPLIN KERJA	.126	.096	.319	1.316	.195

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : SPSS versi 23



Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser, didapatkan nilai signifikansi untuk variabel X1 0,160 dan variabel X2 0,195 artinya pada instrumen ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansinya sudah diatas 0,05.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel (X₁) dan (X₂) Terhadap Variabel (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.970	3.446		.255
	GAYA KEPEMIMPINAN	.543	.129	.499	.000
	DISIPLIN KERJA	.534	.150	.423	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda di atas, didapatkan persamaan regresi yaitu $Y: (-3,970) + 0,543X_1 + 0,534X_2$, maka dapat dijelaskan hasil tersebut seperti di bawah ini:

1. Nilai konstanta didapatkan angka (-3,970), maka dinyatakan bahwa apabila variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan variabel X2 (Disiplin Kerja) tidak berubah, maka variabel Y (Kinerja Karyawan) hanya bernilai (-3,970) poin.
2. Nilai regresi dari variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) adalah 0,543 artinya apabila variabel X1 ditingkatkan 1 poin, maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,543.
3. Nilai regresi dari variabel X2 (Disiplin Kerja) adalah 0,534 artinya apabila variabel X2 ditingkatkan 1 poin, maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,534.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan 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
1	.877 ^a	.769	.760	4.136

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapatkan hasil 0,877. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan gaya kepemimpinan



dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat karena nilainya berada di rentang 0,800-1,000.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan 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
1	.877 ^a	.769	.760	4.136

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan didapatkan nilai R square sebesar 0,769. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa presentase pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 76,9 % dan 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.970	3.446		-1.152	.255
GAYA KEPEMIMPINAN	.543	.129	.499	4.197	.000
DISIPLIN KERJA	.534	.150	.423	3.556	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, didapatkan nilai t sebesar 4,197 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai t hitung (4,197) > t tabel (2,011) dan dinyatakan signifikan karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, didapatkan nilai t sebesar 3,556 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena nilai t hitung (3,556) > t tabel (2,011) dan dinyatakan signifikan karena nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$.



Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2683.016	2	1341.508	78.435	.000 ^b
	Residual	803.864	47	17.103		
	Total	3486.880	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, didapatkan nilai F hitung sebesar 78,435 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, karena nilai F hitung ($78,435 > F$ tabel (3,200) dan dinyatakan signifikan karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang didapatkan melalui pengolahan data secara statistik menggunakan program SPSS versi 23. Peneliti menyimpulkan beberapa hal berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan regresi antara variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) didapatkan persamaan regresi $Y = (-3,970) + 0,543X1$, nilai koefisien korelasi sebesar atau berkorelasi, nilai koefisien determinasi sebesar % dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung ($4,197 > t$ tabel (2,011) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, artinya disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan regresi antara variabel X2 (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) didapatkan persamaan $Y = (-3,970) + 0,534X2$, nilai koefisien korelasi sebesar atau berkorelasi, nilai koefisien determinasi sebesar dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung ($3,556 > t$ tabel (2,011) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan regresi antara variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) didapatkan persamaan $Y = (-3,970) + 0,543X1 + 0,534X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,877 atau berkorelasi sangat kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,769 atau 76,9 % dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung ($78,435 > F$ tabel (3,200) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syarifuddin, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Kedua, Penerbit: BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Dharma, Surya, 2018. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Gigson. 1995.



- Effendy, Onong, Uchjana, 2018. Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Grafindo Rosdakarya.
- Fathoni, Abdurahmat, 2018. Organisasi dan Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso Faustino, 2018. Manajemen Suber Daya Manusia. Andi Yogyakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2018. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai
- Handoko, T. Hani, 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusai. Edisi 11, Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- Mangkuprawira, TB Sjafri dan Aida Vitaya Hubeis, 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia. Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti (2017) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung ALFABETA.