



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN ENERGI SUMBER
DAYA MINERAL JAKARTA PUSAT**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE MINISTRY OF ENERGY AND
MINERAL RESOURCES, CENTRAL JAKARTA***

Suvian Noer Fadhil^{1*}, Jeni Andriani²

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

Email : suviannoerfadhil08@gmail.com^{1*}, dosen00436@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 28-01-2025

Revised : 30-01-2025

Accepted : 02-02-2025

Published: 05-02-2025

Abstract

This research aims to examine the influence of Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Employees of the Ministry of Energy and Mineral Resources. The method in this research uses quantitative research methods. The total sample was 60 respondents. Using data collection techniques, observation, and distributing questionnaires using SPSS version 26. The sampling method used is a saturated sample by taking the entire population to be used as a sample. Data processing and analysis techniques use descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, correlation and determination testing, hypothesis testing. The results of this research are that Leadership Style has a significant positive partial influence on employee performance with regression. Leadership Style has a significant influence on employee performance with the regression equation $Y = 9.930 + 0.784X_1$. Based on the obtained t value $> t$ table ($3.120 > 1.672$), strengthened by a significance value < 0.050 or ($0.003 < 0.05$). Thus, H_01 is rejected and H_a1 is accepted. This shows that there is a significant influence between work discipline on employee performance. The work environment has a significant effect on performance with the regression equation $Y = 9,930 + 0.15 X_2$. Thus, H_02 is rejected. H_a2 is accepted. This shows that there is a significant influence between Work Discipline on Performance. Leadership Style and Work Discipline is positively significant on performance with the regression equation $Y = 9.930 + 0.784 (X_1) + 0.15 (X_2)$. The multiple correlation coefficient value obtained is 0.830, meaning it has a very strong relationship. The simultaneous influence coefficient value is 50.8. % while the remaining 49.2% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or ($6.444 > 3.160$), strengthened by a significance value of < 0.050 or ($0.003 < 0.05$). Thus, H_03 is rejected and H_a3 is accepted, meaning that there is a significant influence of Leadership Style and Work Discipline on employee performance

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Energi Sumber Daya Mineral. Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 60 responden. Menggunakan teknik pengumpulan data, obserasi, dan serta penyebaran kuesioner menggunakan SPSS versi 26. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Teknik



pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrument data, uji asumsi klasik, uji korelasi dan determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh parsial secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9.930 + 0.784X_1$. Berdasarkan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,120 > 1,672$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian maka H_01 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 9.930 + 0,15 X_2$. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,108 > 1,672$), Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,039 < 0,05$). Dengan demikian maka H_02 ditolak H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara positif signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 9,930 + 0,784 (X_1) + 0,15 (X_2)$. Nilai koefisien Korelasi berganda diperoleh sebesar 0,830 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, Nilai koefisien determinasi pengaruhnya secara simultan sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($6,444 > 3,160$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,003 < 0,05$) Dengan demikian H_03 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil penelitian awal peneliti melakukan kegiatan pra survey kepada karyawan 30 orang karyawan. Ditemukan adanya indikasi masalah, pada gaya kepemimpinan yang dimiliki Kementerian Energi Sumber Daya Mineral Jakarta Pusat yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Hasil pra survey Gaya Kepemimpinan
Pada Kementerian Energi Sumber Daya mineral
Jakarta Pusat Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Ya		Tidak		Jumlah Responden	Target
			Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)		
1	Pengambilan keputusan	Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan bijak.	12	40%	18	60%	30	100%
2	Hubungan antara atasan	Pemimpin selalu memberikan hubungan antara atasan, dan bawahan dalam komunikasi yang baik.	16	53%	14	47%	30	100%
3	Penetapan tujuan	Pemimpin dapat menetapkan tujuan yang jelas untuk memastikan pencapaian target.	9	30%	21	70%	30	100%
4	Pemecahan masalah	Pemimpin mampu menyelesaikan masalah secara efektif.	6	20%	24	80%	30	100%

Sumber: Pra Survey pada Kementerian Energi Sumber Daya mineral Jakarta (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 Hasil pra survey di atas, yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan Kementerian Energi Sumber Daya Mineral manajemen mengenai gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pencapaian target tidak mencapai 100%. Untuk indikator pertama, yaitu pengambilan keputusan, terdapat 18 karyawan yang menjawab "tidak" dengan persentase 60%. Indikator kedua, hubungan antara atasan, menunjukkan 14 karyawan memberikan jawaban "tidak", mencapai



persentase 47%. Indikator ketiga, penetapan tujuan, menunjukkan 21 karyawan menjawab "tidak", dengan persentase 70%. Terakhir, pada indikator keempat tentang pemecahan masalah, 24 karyawan memberikan jawaban "tidak", dengan persentase 86%, sehingga tidak mencapai target. Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa adanya masalah gaya kepemimpinan yang berdampak pada disiplin dan kinerja karyawan terhadap perusahaan, meskipun hasil atau data pendukung pada tabel 1.1 ada presentase yang tidak signifikan, bukan berarti tidak ada masalah yang sedang terjadi, karena hasil presentase ditentukan dari jawaban, kejujuran dan keterbukaan karyawan sebagai responden atas masalah atau hal yang dirasakan, serta jumlah sampel dari kegiatan pra survey hanya sebesar 30 orang saja, tidak menutup kemungkinan adanya peningkatan masalah pada gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan karyawan jauh lebih besar dari data diatas. Selain dari gaya kepemimpinan terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri. Sebagai menyampingkan kedisiplinan seluruh aktivitas organisasi baik yang sedang dan akan dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Dengan adanya disiplin kerja karyawan tentu nya tidak akan melakukan Tindakan yang dapat menurunkan tingkat kedisiplinan yang berakibat menurun nya kinerja karyawan terhadap perusahaan

Tabel 1.2
Data Absensi Pada Kementerian Energi Sumber Daya mineral
Jakarta Pusat Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi				Jumlah	Persentase (%)
			T	I	A	S		
2021	60	240	48	32	45	44	169	56,3%
2022	60	240	56	36	47	50	189	63%
2023	60	240	64	41	59	54	218	72,6%

Sumber: HRD Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (2024)

Data dari Tabel 1.2 pada 60 karyawan menunjukkan adanya peningkatan tingkat ketidakdisiplinan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, tingkat ketidakdisiplinan berada pada angka persentase sebesar 56,3%, dan terus mengalami kenaikan hingga mencapai persentase sebesar 63% tahun 2022. Kemudian tahun 2023, angka tersebut naik menjadi persentase sebesar 72,6% terjadi lonjakan signifikan hingga mencapai persentase sebesar 72,6%. Peningkatan berkelanjutan ini mengindikasikan perlunya perhatian dan tindakan strategis untuk mengatasi masalah ketidakdisiplinan di tempat kerja.



Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Pada Kementerian Energi Sumber Daya mineral
Jakarta Pusat Tahun 2021 - 2023

No	Indikator Penilaian	2021		2022		2023		Target
		Tidak mencapai Target kinerja	%	Tidak mencapai Target kinerja	Persentase	Tidak mencapai Target kinerja	%	
1	Kualitas Kerja	10	17%	20	33%	30	50%	100%
2	Kuantitas Kerja	12	20%	22	37%	26	43%	100%
3	Pelaksanaan Tugas	11	18%	21	35%	28	47%	100%
4	Tanggung Jawab	6	10%	23	38%	31	52%	100%
Jumlah		65%		143%		192%		400%

Sumber: HRD Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (2024)

Berdasarkan data diatas tabel 1.3 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir masih ada nilai pencapaian yang belum mencapai target perusahaan yaitu 100%, Kualitas Kerja pada tahun 2021 mendapat nilai pencapaian 65%, namun masih adanya menaikan yang terjadi pada tahun 2022 yaitu indikator Kuantitas Kerja belum mencapai target yang sebesar 143%. Kemudian pada tahun 2023 mendapat kenaikan drastic dengan nilai pencapaian sebesar 192%. Tetapi dari segi hasil yang dilakukan masih adanya Komplain dari masyarakat karena kurang nya penyediaan Sumber Daya Mineral dan ketenagalistrikan pada suatu desa atau perkampungan komponen kualitas meskipun masih ada yang belum tercapai dikarenakan karyawan kurang inovatif dan efisien dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan . dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada indikator ketepatan waktu adalah yang paling rendah, yang disebabkan karyawan tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan , sehingga target yang didapat karyawan belum maksimal hasil nya.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018: 51) “uji validitas merupakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dianggap sah atau valid uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran, seperti kuesioner, benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018: 45) “reliabilitas suatu kuesioner dapat diukur dari konsistensi atau stabilitas jawaban seseorang terhadap pernyataan dari waktu ke waktu”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2020: 109) ”uji normalitas data adalah bertujuan untuk menilai apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal dan apakah data tersebut mewakili populasi yang memiliki distribusi normal”.



b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019: 122), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Duli (2019: 120) uji Multikolinieritas adalah bertujuan untuk menilai apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linear berganda

3. Uji Regresi Linier

Untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementrian Energi Sumber Daya Mineral maka pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Duli (2019: 171) “Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain”.

4. Uji Korelasi

Menurut Sugiyono (2018: 276) “Korelasi adalah untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan”.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018: 97) Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

6. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019: 99) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Pengujian hipotesis memiliki tujuan untuk memutuskan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dalam konteks ini, hipotesis penelitian dapat dianggap sebagai jawaban awal yang bersifat provisional terhadap masalah penelitian, hingga terbukti dengan bukti data yang dikumpulkan dan harus diuji melalui pendekatan empiris.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
Pengambilan Keputusan				
1	Atasan mengambil Keputusan yang transparan dan dapat dipahami oleh semua tim	0,472	0,254	Valid
2	Atasan mempertimbangkan dampak jangka panjang dalam membuat keputusan	0,468	0,254	Valid
Hubungan Antara Atasan				
3	Atasan saya mendukung pengembangan profesional saya dan membantu saya mencapai tujuan karir	0,276	0,254	Valid
4	Atasan saya secara rutin memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tim.	0,342	0,254	Valid
Penetapan Tujuan				
5	Atasan menetapkan tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.	0,570	0,254	Valid
6	Atasan saya secara rutin mengevaluasi dan merevisi tujuan sesuai dengan kebutuhan tim	0,557	0,254	Valid
7	Atasan saya menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik untuk tim	0,447	0,254	Valid
Pemecahan Masalah				
8	Atasan memiliki solusi yang jelas untuk menangani masalah yang muncul	0,262	0,254	Valid
9	Atasan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memecahkan masalah.	0,444	0,254	Valid
10	Atasan bersama-sama dengan karyawan dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah	0,594	0,254	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS Iterasi 26, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel gaya kepemimpinan (X1), diperoleh nilai *rhitung* > *rtabel* (0,254), dengan demikian maka semua item kuisioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4 10
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
Kehadiran				
1	Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu di tempat kerja	0,668	0,254	Valid
2	Saya hadir secara konsisten di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	0,273	0,254	Valid
Waktu Kerja Yang Tepat				
3	Jam kerja yang ditetapkan di perusahaan ini sesuai dengan ritme kerja saya	0,598	0,254	Valid
4	Waktu kerja di perusahaan mendukung kinerja saya	0,696	0,254	Valid
Pakaian Seragam Yang Dikenakan				
5	Pakaian seragam yang saya kenakan membuat saya merasa lebih profesional	0,262	0,254	Valid
6	Saya nyaman mengenakan pakaian seragam yang ditetapkan oleh perusahaan	0,618	0,254	Valid
7	Saya berpakaian seragam menciptakan kesan positif tentang perusahaan	0,266	0,254	Valid
Taat nya Karyawan Pada Aturan Yang Berlaku				
8	Saya mengikuti aturan perusahaan untuk mencapai tujuan Bersama	0,291	0,254	Valid
9	Saya memahami dengan baik aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja	0,278	0,254	Valid
10	Saya merasa bahwa semua karyawan diinformasikan dengan baik tentang aturan yang berlaku	0,647	0,254	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X1), diperoleh nilai *rhitung* > *rtabel* (0,254), dengan demikian maka semua item kuisisioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4 11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Pernyataan	R hitung	R hitung	Keputusan
Kualitas Kerja				
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,529	0,254	Valid
2	Hasil pekerjaan saya konsisten dengan standar yang ditetapkan	0,785	0,254	Valid
Kuantitas Kerja				
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditugaskan dalam waktu yang ditentukan	0,730	0,254	Valid
4	Saya dapat menjaga tingkat kuantitas kerja yang konsisten dari waktu ke waktu	0,431	0,254	Valid
Pelaksanaan Kerja				
5	Saya selalu mengikuti prosedur dan standar yang ditetapkan dalam pekerjaan	0,285	0,254	Valid
6	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dalam pelaksanaan tugas	0,504	0,254	Valid
7	Saya menyelesaikan tugas saya sesuai dengan rencana dan jadwal yang telah ditetapkan	0,261	0,254	Valid
Tanggung Jawab Pekerjaan				
8	Saya berkomitmen untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi	0,410	0,254	Valid
9	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan tepat waktu	0,522	0,254	Valid
10	Saya berkomitmen untuk mematuhi semua standar dan prosedur yang berlaku dalam pekerjaan saya, memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dengan baik	0,462	0,254	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai *rhitung* > *rtabel* (0,254), dengan demikian maka semua item kuisisioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Indenden dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,603	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,609	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,684	0,600	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 ,2024

Berdasarkan Hasil uji pengujian pada tabel diatas, menunjukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1),Disiplin Kerja (X2) , dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel , hal itu dibuktikan dengan masing-masing Variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

d. Uji Normalitas

Tabel 4 13
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66212625
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.078
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166 ^c

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan hasil diatas hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (1-tailed) sebesar 0,166 > 0,05 ,dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

e. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian,multikolinearitas pada tabel, diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,903 dan disiplin kerja sebesar 0,903 dimana kedua nilai ini tersebut lebih 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,107 serta sebesar 1,107 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10 .Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel dibebas



Tabel 4 14
Hasil Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.930	4.995		1.988	.052		
	Gaya Kepemimpinan	-.015	.063	-.019	-.247	.806	.903	1.107
	Disiplin Kerja	.784	.074	.824	10.621	.000	.903	1.107

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

f. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.083	.076		1.096	.278
	Gaya Kepemimpinan	-.001	.001	-.134	-.970	.336
	Disiplin kerja	.000	.001	-.035	-.255	.800

a. Dependent Variable: ABS_Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas,glejser test model pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig) sebesar 0,336 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig) sebesar 0,800 dimana kedua nya nilai signifikansi (Sig) > 0,05 Dengan demikian resression model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4 16
Regresi Linear Sederhana
Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.974	3.134		2.863	.006
	Gaya Kepemimpinan	.790	.070	.830	11.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 0,790 sehingga dapat diartikan bahwa apabila nilai Gaya Kepemimpinan bernilai nol maka nilai Kinerja akan bernilai 8.974.

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien positif sebesar 0,790. Karena nilai koefisien positif maka Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penambahan nilai Gaya Kepemimpinan sebesar 1% maka nilai Kinerja meningkat sebesar 0,790%



Tabel 4.17
Regresi Linear Sederhana
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	16,257	4,019		4,045	,000
	Disiplin Kerja	,628	,089	,679	7,035	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 16,257 sehingga dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja bernilai nol maka nilai Kinerja akan bernilai 16,257.

Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,628. Karena nilai koefisien positif maka Disiplin Kerja terhadap kinerja adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penambahan nilai Disiplin Kerja sebesar 1% maka nilai Kinerja akan berubah meningkat sebesar 0,628%

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9,930	4,995		,839	,405
	Gaya Kepemimpinan	,784	,074	,824	-,742	,461
	Disiplin Kerja	-,015	,063	-,019	-,018	,986

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Nilai konstanta sebesar 9,930 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,930 *point*

Nilai gaya kepemimpinan (X1) 0,784 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2) maka setiap perubahan 1(satu) unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadi nya perubahan pada kinerja karyawan (Y) 0,784 *Point*

Nilai disiplin kerja (X2) 0,015 diartikan 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 terjadi nya perubahan pada kinerja karyawan (Y) 0,015 *point*

4. Uji Korelasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,830 ^a	,689	,684	1,331	,689	128,751	1	58	,000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas,menunjukkan besar nya angka Adjusted R Square sebsesar 0,830, Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya presentase kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,800-1,000 yang berarti Sangat kuat pengaruh gaya kepemimpinan berada pada kategori Sangat kuat

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.729 ^a	.525	.268	3.011	.280	22.556	1	58	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas,menunjukkan besar nya angka Adjusted R Square sebsesar 0,729, Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya presentase kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,600-0,799 yang berarti kuat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berada pada kategori kuat

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.508	.490	1.691

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas,menunjukkan besar nya angka Adjusted R Square sebsesar 0,712, Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya presentase kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,600-0,799 yang berarti kuat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berada pada kategori kuat

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.684	1.331

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan besarnya angka Adjusted R Square sebesar 0,689 angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya presentase kombinasi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,9% dan sisanya 66,8% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar model

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.525	.268	2.297
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan besarnya angka Adjusted R Square sebesar 0,525 angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya presentase kombinasi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,5% dan sisanya 50,9% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar model

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi 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	.712 ^a	.508	.490	1.691
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan besarnya angka Adjusted R Square sebesar 0,508 angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya presentase kombinasi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,8% dan sisanya 49,2% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar model

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
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		
1	(Constant)	16.787	9.016		1.862	.068
	Gaya Kepemimpinan	.577	.185	.379	3.120	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,120 > 1,672$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat



pengaruh yang signifikansi antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Energi Sumber Daya Mineral Jakarta Pusat

Tabel 4 27
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.466	4.490		7.899	.000
	Disiplin Kerja	.159	.075	.267	2.108	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,108 > 1,672$), Hal tersebut juga dipekuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,039 < 0,05$). Dengan demikian maka H_02 ditolak H_{a2} diterima.Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian Energi Sumber Daya Mineral Jakarta Pusat

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan
Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Disiplin Kerja(X2)
Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.649	2	67.324	6.444	.003 ^b
	Residual	595.534	57	10.448		
	Total	730.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan,Disiplin Kerja
 Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($6,444 > 3,160$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,003 < 0,05$), Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Energi Sumber Daya Mineral.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil hipotesis diperoleh $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} $1,672$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,050$, Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Energi Sumber Daya Mineral Jakarta Pusat
2. Berdasarkan hasil hipotesis $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} $1,672$. hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,050$ Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Energi Sumber Daya Mineral Jakarta Pusat



3. Maka hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi linear berganda $Y=9,930+0,784X1+0,015X2$. Nilai koefisien korelasi berganda atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,712 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 50,8% dan sisanya 49,2% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar model. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(6,444 > 3,160)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,050$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kementerian Energi Sumber Daya Mineral Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Vol 1, No 1 (2024)*, 1.
- Andriani, J. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI FINANCE INDONESIA TBK DIVISI TELEOPERATION CABANG CISAUK KABUPATEN TANGERANG. *Vol 2, No 1 (2024) ISSN : 2985-4768*, 2.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Billy dkk (2017) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI CABANG MANADO. *Vol 5, No 2 (2017)ISSN:2303-1174*, 5.
- Dharma, Agus. (2003) *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor* Jakarta :Raja Grafindo Persada
- Hafid. (2018). Pengaruh Kompetensi ,Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Samsat Polewali Mandar ,Darema Jurnal Manajemen,13(2),289.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksamana.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2018). *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Dr.Dripta Sjabana.
- Herlambang, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Vol 5, No 1(2023) ISSN:2746-0568*, 5.
- Hamarto, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dagsap Endura Eatore. *Vol 8, No 1 (2019) ISSN : 2774-7042*, 8.
- Indriyani, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Vol 3, No 1 (2021) ISSN :1858-1358*, 3.



- Jamaludin, A. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KAHO INDAH CITRA GARMENT JAKARTA. Vol. 3 No. 3 (Mar 2017), 3, 161-169.
- Kartono. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Cetakan Pertama Murai Kencana.
- Robbins. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosalina, M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. Nindya Karya (Persero) Divisi EPC. Vol 10, No 1 (2020) ISSN 2088-2190, 10.
- Sembiring, H. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Vol 2, No 2 (2021) ISSN:2774-3004, 2.
- Siagan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. (2018). *Teori Dan, penempatan, Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta Cipta.
- Simamora, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sasue, A. A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MINAHASA UTARA. Vol 9, No 4 (2021)ISSN :2303-1174, 9.
- Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Cetakan Pertama. Murai Kencana.