



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BCA MULTIFINANCE  
CABANG CIPUTAT**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BCA MULTIFINANCE  
CIPUTAT BRANCH***

**Faisal Makmur<sup>1</sup>, Imbron<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [makmurfaisal816@gmail.com](mailto:makmurfaisal816@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02455@unpam.ac.id](mailto:dosen02455@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Article history :

Received : 06-02-2025  
Revised : 07-02-2025  
Accepted : 09-02-2025  
Published: 12-02-2025

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT BCA Multifinance Ciputat branch both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with an associative approach. The population at PT BCA Multifinance Ciputat branch is 54 people. Because the population is less than 100, all the population is sampled. The sample used in this study was 54 respondents using probability sampling. The data analysis method uses simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results showed that there was an influence of leadership style and work discipline on employee performance both partially and simultaneously. In the test results the coefficient of determination is indicated by the R Square value of 0.521, which means that the leadership style variable (X1) and work discipline (X2) contribute to the employee performance variable (Y) of 0.245, which means that leadership style and work discipline affect employee work performance by 24.5%. The rest is influenced by other factors of 75.5%.*

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

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multifinance cabang Ciputat baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pada PT. BCA Multifinance cabang Ciputat adalah sebanyak 54 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka semua jumlah populasi menjadi sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden menggunakan probability sampling. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pada hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,521 yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja



pegawai (Y) sebesar 0,245 yang artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 24,5%. Sisanya dipengaruhi dengan faktor lain sebesar 75,5%.

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

## **PENDAHULUAN**

Menjalankan perusahaan pada hakikatnya adalah untuk mencapai tujuan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri yang tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Kemajuan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan peran penting di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan sumber daya manusia untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sumber daya manusia merupakan sebuah pondasi dan investasi yang berharga dalam menunjang keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan, sehingga perlu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat di masa mendatang.

Selain adanya manajemen sumber daya manusia sebagai terwujudnya tujuan perusahaan, kinerja karyawan juga memiliki peran penting dalam tercapainya keberhasilannya suatu perusahaan. Menurut Bernardin, John, and Russel (1993), kinerja karyawan merupakan catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan/kegiatan selama periode tertentu. Begitupun dengan PT. BCA Multifinance yang merupakan perusahaan penyedia kredit kepemilikan kendaraan sepeda motor dan mobil. Jenis pinjaman ini didanai melalui layanan pembiayaan kredit perusahaan, sementara perusahaan berkembang dengan mengumpulkan keunggulan kompetitif yang memungkinkannya memberikan layanan dan produk terbaik kepada konsumen. Untuk mewujudkannya, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memiliki kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang baik dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini.

Berdasarkan tabel pra-survey kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan PT. BCA Multifinance, 9 orang masih belum melakukan pekerjaan tanpa diperintah dan belum menjalankan tugas dengan inisiatif sendiri, 8 orang menjawab “Tidak” pada pernyataan “Tingkat volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan”, dan 7 orang merasa belum bekerja memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BCA Multifinance masih kurang, sehingga dapat terjadinya hasil kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar kerja perusahaan. Adapun kurangnya kinerja karyawan dapat terjadi jika karyawan tidak nyaman dengan lingkungan perusahaan atau gaya kepemimpinan dari atasan.



**Tabel 1. 1 Tabel Pra-Survey Kinerja Karyawan PT. BCA Multifinance Ciputat**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		n	
			%		%		%
1	Seluruh tugas pekerjaan terselesaikan tepat waktu	10	67%	5	33%	15	100
2	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	9	60%	6	40%	15	100
3	Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan	8	53%	7	47%	15	100
4	Tingkat volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan	7	47%	8	53%	15	100
5	Tanpa diperintah saya menjalankan tugas dengan inisiatif sendiri	6	40%	9	60%	15	100

Sumber: Hasil Pra-Survey Kepada 15 Karyawan PT. BCA Multifinance Ciputat

**Tabel 1. 2 Tabel Pra-Survey Gaya Kepemimpinan PT. BCA Multifinance Ciputat**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		n	
			%		%		%
1	Pemimpin anda sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	11	73%	4	27%	15	100%
2	Pemimpin anda selalu memberi dukungan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan	6	40%	9	60%	15	100%
3	Pemimpin anda mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri	7	47%	8	53%	15	100%
4	Pemimpin anda memiliki ide dan kreativitas yang baik dalam mencari cara untuk mencapai tujuan Instansi	6	40%	9	60%	15	100%
5	Pemimpin anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan pekerjaan	8	53%	7	47%	15	100%

Sumber: Hasil Pra-Survey Kepada 15 Karyawan PT. BCA Multifinance Ciputat

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa sebanyak 9 karyawan menjawab “Tidak” pada pernyataan “Pemimpin anda selalu memberi dukungan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan” serta pada pernyataan “Pemimpin memiliki ide kreativitas yang baik dalam mencari cara untuk mencapai tujuan instansi”. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa para karyawan di PT. BCA Multifinance merasa pemimpinnya masih kurang dalam membrikan dukungan untuk pengembangan keterampilan karyawannya. Gaya



Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi (Dewi dkk., 2021).

**Tabel 1. 3 Keterangan Absensi Karyawan PT. BCA Multifinance Ciputat**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absen	Persentase (%)
			Terlambat	Alpa	Sakit		
2021	39	298	54	63	23	140	46,98%
2022	42	297	47	78	34	159	52,54%
2023	54	254	61	88	19	168	66,14%

*Sumber: Hasil Pra-Survey Kepada 15 Karyawan PT. BCA Multifinance Ciputat*

Pada tabel 1.3 menunjukkan para karyawan masih memiliki kenaikan angka absensi yang kurang baik karena masih seringnya tidak tepat waktu sesuai jam kerja yang sudah ditentukan, Adapun karyawan yang alpa tentunya tidak melakukan izin ketika tidak masuk bekerja atau saat sakit tidak melampirkan surat dokter. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih kurang disiplin dan tentunya akan mempengaruhi kinerja di perusahaan

**METODE PENELITIAN**

**1. Teknik Analisis Data**

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu analisis keabsahan instrumen penelitian yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu instrumen yang digunakan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan tes secara dua kali atau berkali-kali dengan alat ukur yang sama

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Pendetesian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance-Inflating Factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi

3) Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin-Watson (d). Hasil perhitungan Durbin-Watson (d) dibandingkan dengan nilai  $d_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ . Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas dan nilai batas bawah untuk berbagai nilai n dan k

4) Uji Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).



d. Uji Regresi Linier

Analisis inferensial digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Variabel yang diteliti. Teknik analisis yang dipakai adalah teknik regresi linear berganda, karena variabel bebas (x) yang digunakan lebih dari satu variabel bebas Hasan (2006:74).

e. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase sambungan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

f. Uji Hipotesis

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standard error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau stimulan terhadap variabel dependen atau terikat yang diuji

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

Tabel 4. 7 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pemimpin anda sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	0,493	0.222	Valid
2	Pemimpin anda mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat	0,611	0.222	Valid
3	Pemimpin anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan pekerjaan	0,572	0.222	Valid
4	Pemimpin anda mengarahkan untuk bekerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas standar perusahaan	0,581	0.222	Valid
5	Pemimpin anda mengarahkan untuk mengikuti peraturan tata tertib dan norma yang ada di perusahaan	0,610	0.222	Valid
6	Pemimpin anda selalu memberi dukungan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan	0,515	0.222	Valid
7	Pemimpin anda mendukung karyawannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti kenaikan jabatan	0,601	0.222	Valid
8	Pemimpin anda mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri	0,539	0.222	Valid
9	Pemimpin anda memiliki ide dan kreativitas yang baik dalam mencari cara untuk mencapai tujuan instansi	0,537	0.222	Valid
10	Pemimpin membuat keputusan bersama dengan karyawannya	0,409	0.222	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)



**Tabel 4. 8 Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan	0,788	0.222	Valid
2	Saya menerima sanksi jika saya melakukan kesalahan	0,382	0.222	Valid
3	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku di perusahaan	0,482	0.222	Valid
4	Saat bekerja saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0,808	0.222	Valid
5	Saat bekerja saya menggunakan waktu kerja dengan baik, sehingga tidak membawa pekerjaan ke rumah	0,758	0.222	Valid
6	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	0,848	0.222	Valid
7	Saya bertanggung jawab pada hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh pemimpin	0,744	0.222	Valid
8	Dalam pekerjaan tim saya turut membantu, dan tidak saling mengandalkan	0,842	0.222	Valid
9	Menurut saya tingkat kehadiran absensi sangat penting dalam kedisiplinan kerja	0,741	0.222	Valid
10	Saya tidak pernah meninggalkan perusahaan saat jam kerja berlangsung tanpa alasan	0,438	0.222	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

**Tabel 4. 9 Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan	0,788	0.222	Valid
2	Saya menerima sanksi jika saya melakukan kesalahan	0,382	0.222	Valid
3	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku di perusahaan	0,482	0.222	Valid
4	Saat bekerja saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0,808	0.222	Valid
5	Saat bekerja saya menggunakan waktu kerja dengan baik, sehingga tidak membawa pekerjaan ke rumah	0,758	0.222	Valid
6	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	0,848	0.222	Valid
7	Saya bertanggung jawab pada hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh pemimpin	0,744	0.222	Valid
8	Dalam pekerjaan tim saya turut membantu, dan tidak saling mengandalkan	0,842	0.222	Valid
9	Menurut saya tingkat kehadiran absensi sangat penting dalam kedisiplinan kerja	0,741	0.222	Valid
10	Saya tidak pernah meninggalkan perusahaan saat jam kerja berlangsung tanpa alasan	0,438	0.222	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Pengujian validitas terhadap butir pernyataan dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* untuk menguji bahwa korelasi tersebut signifikan atau tidak, dengan nilai angka kritis korelasi  $r_{hitung}$  0,05 (5%) dan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,222. Hasil uji  $r_{hitung}$  dapat dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf yang ditentukan, yaitu apabila hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan valid. Sebaliknya, apabila hasil  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Hasil dari uji validitas dapat dilihat dalam tabel diatas

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas diperlukan untuk mengukur keabsahan kuesioner. Dasar pengambilan keputusan untuk uji reabilitas adalah setiap variabel akan dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60 Dasar pengambilan pada uji reliabilitas:

1. *Cronbach Alpha* > 0,60 maka kuesioner dikatakan reliabel



2. *Cronbach Alpha* < 0,60 maka kuesioner dikatakan tidak reliabel  
 Dari hasil perhitungan kusioner diperoleh hasil uji reabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,930	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,761	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,809	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

**2. Uji Asumsi Klasik**

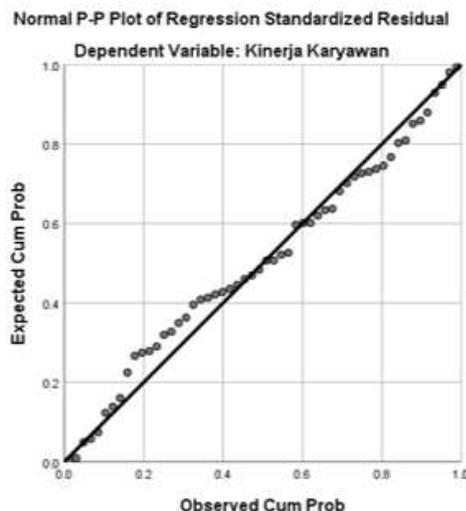
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4. 11 Uji Normalitas Komogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17064258
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.065
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan tabel 4.46 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0.200 > 0.05 sehingga dapat penulis simpulkan bahwa data normalitas yang ada di uji berdistribusikan normal. Uji normalitas juga dilihat berdasarkan dari grafik P-Plot apabila titik menyebar mengikuti garis diagonal maka disimpulkan normal.



**Gambar 4. 2 Grafik P-Plot**

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 12 Uji Multikollinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.772	6.397		2.465	.017		
	Gaya Kepemimpinan	.316	.130	.327	2.418	.019	.808	1.238
	Disiplin Kerja	.289	.153	.255	1.881	.066	.808	1.238

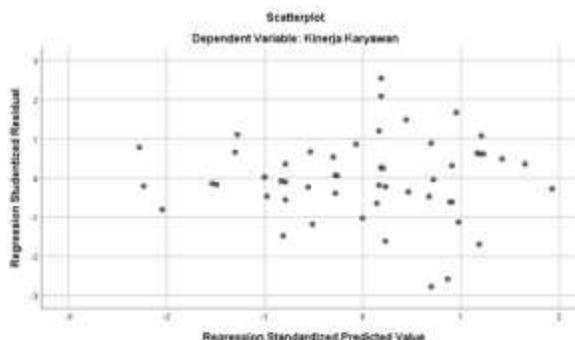
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,808 dan disiplin kerja sebesar 0,808 nilai tersebut lebih kecil dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi sebesar 1,238 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,238 nilai tersebut lebih besar dari 1. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan ada tidak ada gangguan multikolinearitas

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat yang lain. Untuk mengetahui heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variable dependen yaitu ZPRED yaitu dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 4. 3 Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik pola yang tidak jelas serta menyebar yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas

**d. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 13 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.495 <sup>a</sup>	.245	.215	2.213	1.608
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Dari tabel diatas didapatkan nilai Durbin-Watson 1,608 perbandingan menggunakan nilai signifikan 5% jumlah sample 54 (n), dan jumlah variable independen 2 (k=2), maka table Durbin Watson akan didapat nilai dL dan dU 1,4851-1,6383 dan nilai DW, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4. 14 Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.418	5.059		4.629	.000
	Gaya Kepemimpinan	.423	.120	.439	3.522	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan regresi sederhana gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai (a) atau konstanta sebesar 23,418 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 23,418. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,423 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,423 satuan



**Tabel 4. 15 Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.181	6.088		3.644	.001
	Disiplin Kerja	.451	.144	.398	3.129	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan regresi sederhana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai (a) atau konstanta sebesar 22,181 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 22,181. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,451 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,451 satuan

**Tabel 4. 16 Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.772	6.397		2.465	.017
	Gaya Kepemimpinan	.316	.130	.327	2.418	.019
	Disiplin Kerja	.289	.153	.255	1.881	.066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 15,772 + 0,316 (X_1) + 0,289 (X_2)$ . Persamaan regresi berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstan bernilai 15,772. Hal ini menunjukkan jika nilai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak mengalami kenaikan maka nilai konsistensi variable kinerja karyawan adalah 15,772.
- Nilai koefisien regresi 0,316 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami peningkatan 1% sedangkan disiplin kerja diasumsi tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,316 atau 31,6%.
- Nilai koefisien regresi 0,289 menyatakan bahwa jika setiap peningkatan 1% variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), maka akan mengalami kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,289 atau 28,9%



**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4. 18 Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.439**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	54	54
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.439**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,439 yang artinya memiliki hubungan yang sedang

**Tabel 4. 19 Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.398**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	54	54
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,398 yang artinya memiliki hubungan yang rendah

**Tabel 4. 20 Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.495	.245	.215	2.213	.245	8.275	2	51	.001

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

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,495 yang artinya memiliki hubungan yang sedang



**5. Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,245 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 24,5%. Sisanya dipengaruhi dengan faktor lain sebesar 75,5%.

**Tabel 4. 21 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 <sup>a</sup>	.245	.215	2.213
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4. 22 Uji Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.418	5.059		4.629	.000
	Gaya Kepemimpinan	.423	.120	.439	3.522	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau (3,522 > 1,674) dengan tingkat signifikan nilai p value < Sig,0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan dengan variablekinerja karyawan

**Tabel 4. 23 Uji Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.181	6.088		3.644	.001
	Disiplin Kerja	.451	.144	.398	3.129	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau (3,129 > 1,674) dengan tingkat signifikan nilai p value < Sig,0,05 atau (0,003 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable disiplin kerja dengan variable kinerja karyawan



**Tabel 4. 24 Uji Simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.040	2	40.520	8.275	.001 <sup>b</sup>
	Residual	249.720	51	4.896		
	Total	330.759	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (8,275 > 3,18), dengan tingkat signifikan  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan BCA Multifinance Cabang Ciputat adapun kesimpulan yang didapat sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BCA Multifinance cabang Ciputat. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) nilai t hitung 3,522 > t tabel 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 maka H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BCA Multifinance cabang Ciputat. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) nilai t hitung 3,129 > t tabel 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05 maka H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BCA Multifinance cabang Ciputat. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai F hitung 8,275 > F tabel 3,18 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 maka H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima. Persamaan regresi  $Y = 15,772 + 0,316 (X_1) + 0,289 (X_2)$ , artinya nilai konstan bernilai 15,772 menunjukkan jika nilai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak mengalami kenaikan maka nilai konsistensi variable kinerja karyawan adalah 15,772, sedangkan nilai koefisien regresi 0,316 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) mengalami peningkatan 1% sedangkan disiplin kerja diasumsi tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,316 atau 31,6%, serta nilai koefisien regresi 0,289 menyatakan bahwa jika setiap peningkatan 1% variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>), maka akan mengalami kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,289 atau 28,9%.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Riemba - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183–196. <https://doi.org/10.31967/Riemba.V1i1.945>



- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian* (Vol. 106, Issue 12). Universitas Malikussaleh.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.32493/Ijsdm.V4i2.9081>
- Arfandi, Halim, A., & Ferils, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(2), 326–334.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.23887/Jppsh.V5i3.34675>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/Liabilities.V3i1.4581>
- Dewi, D. R., Sulistyati, M., & Mauludin, M. A. (2021). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Universitas Padjadjaran*, 4(7), 1–12.
- Follet, M. P. (2013). *Manajemen Dan Sistem Informasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Gesi, B., Luan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Unmuh Kupang*.
- H.J., B., & Russel, J. E. . (1993). *Human Resource Management An Experiental Approach*. Mc Graw-Hill, Inc.
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business Ubs*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/Joeb.V8i1.37>
- Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.V11i1.667>
- Hasibuan, M. S. . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/Ijsdm.V1i1.655>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Kaunang, F. M., Manakeke, L., & Baramuli, D. N. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Karangatang. *Jurnal Emba*. <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i2.16468>
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan



- Dimas Kota Palembang. *Jembatan*, 15(1), 33–48.  
<https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i1.5882>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th Ed.). Pt. Remaja Rosdakarya.
- Marnis, & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Chandra (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Zifatama.  
<https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mohd.Kurniawan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa)*, 10(1), 29–44.  
<https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- P.Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.  
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Ratupandjono, H. (1987). *Teory Dan Konsep Manajemen*. Bpfe.
- Reza Fahlevi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan1. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 227–234. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Rifaldi Dwi Syahputra, & Nuri Aslami. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Pt Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Pt Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Pt Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Erlangga.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Pustaka Setia.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Pustaka Setia.
- Sasue, A. A. ., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Emba*, 9(4), 1445–1454.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176/33668>



- Setiawan, W., & Saryono, O. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. *Journal Of Management Review*, 1(1), 41. <https://doi.org/10.25157/Jmr.V1i1.512>
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Bumi Aksara.
- Simamora, B. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Pt. Bumi Aksara.
- Subkhi, A., & Mohammad, J. (2013). *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Prestasi Pustaka.
- Suci, N. M. (2019). The Evolution Of Management Thought. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i5.541>
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator Dan Pengukuran Dalam Ilmu Social*. Bina Rena Pariwara.
- Tampubolon, B. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*.
- Terry, G. R. (1977). *Principles Of Management*. R. D. Irwin.
- Titi, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Asam Jawa Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/Mea.Vol3.Iss2.Pp51-57>
- Wau, W., S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.