



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARI'AH HARTA INSAN KARIMAH DI KARANG TENGAH
TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HARTA INSAN KARIMAH SYARI'AH
PEOPLE'S FINANCING BANK IN KARANG TENGAH TANGERANG***

Pinka De Tira¹, Yeni Septiani²

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

Email : pinkadet@gmail.com¹*, dosen00723@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 13-02-2025

Revised : 14-02-2025

Accepted : 16-02-2025

Published : 18-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Harta Insan Karimah Sharia People's Financing Bank in Karang Tengah Tangerang is descriptive. The sampling technique in the data used all 52 employees. Validity test analysis, reliability test, normality test and multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis test and multiple linear regression, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test. The results of the research show that in partial hypothesis testing the Leadership Style variable (X1) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.214 > 2.009$) with a significance value of $0.014 > 0.05$. This means that Leadership Style (X1) has a positive but not significant effect on employee performance (Y). The results of partial hypothesis testing for the Work Discipline variable (X2) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($5.087 > 2.009$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Test results hypothesis simultaneously obtained $F_{count} > F_{table}$, namely ($17.752 > 2.80$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. So you can it was concluded that Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously had a significant effect on Employee Performance (Y). The determination obtained was R_{square} of 42.0%, meaning that the variables Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously had an influential contribution. 58% was influenced by other factors not examined in this study.

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. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang di deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam data menggunakan seluruh karyawan sebanyak 52 responden. Analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, uji koefisien korelasi uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai thitung > ttabel ($2,214 > 2,009$) dengan nilai signifikansi $0,014 > 0,05$. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji hipotesis secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai thitung > ttabel ($5,087 > 2,009$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji hipotesis secara simultan



diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(17,752 > 2,80)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R^2 sebesar 42,0% artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintah, seorang pemimpin memegang peranan yang penting dalam perkembangan reformasi birokrasi di Indonesia, dimana salah satu tujuan organisasi tersebut adalah melakukan birokrasi transformasi birokrasi menjadi lebih baik. Kepemimpinan sering dikaitkan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, sifat kepemimpinan tidak selamanya dimiliki oleh seorang “pemimpin”. Orang yang tidak memiliki jabatan saja bisa memiliki sifat kepemimpinan yang baik.

Salah satunya adalah PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah (BPRS HIK) didirikan pada tahun 1992 yang diprakarsai oleh Yayasan Harapan Mulya Insani. BPRS HIK mulai beroperasi pada tanggal 8 September 1993. Dengan didukung para Alumni Himpunan Mahasiswa Islam Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada (HMI FE UGM) Jogjakarta PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah (sebelumnya PT. Bank Perkreditan Rakyat Harta Insan Karimah) selanjutnya disebut perseroan berkedudukan di Tangerang, perseroan telah berubah nama dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Harta Insan Karimah menjadi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah, dan telah disahkan oleh Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-29143-A.H.01.02 tahun 2009 tanggal 29 Juni 2009.

Maksud dan tujuan didirikan Perseroan adalah menjalankan usaha dalam bidang Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah dengan melaksanakan kegiatan usaha menghimpun dana masyarakat dalam bentuk deposito jangka panjang dan tabungan berdasarkan prinsip-prinsip bagi hasil, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil, menengah, koperasi dan/atau masyarakat lainnya berdasarkan prinsip-prinsip Syariah Islam, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Krisis finansial menghantam Indonesia dan berdampak luas terhadap bisnis diberbagai sektor usaha termasuk sektor perbankan yang ditandai kolaps-nya sejumlah bank-bank di Indonesia. Namun BPRS HIK tetap beroperasi dan tidak terpengaruh terhadap hantaman krisis finansial yang menghantam Indonesia bahkan pada masa itulah tolak ukur kinerja BPRS HIK mulai menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Gaya Kepemimpinan sependapat dengan Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27) bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Dengan adanya gaya kepemimpinan, maka akan terjalannya kerjasama dalam menjalankan visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dan efektif mulai dari keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.



Berikut adalah tabel Gaya Kepemimpinan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang:

Tabel 1.1 Gaya Kepemimpinan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang

No	Indikator	Daftar Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
			Setuju	Tidak Setuju	
1	Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik	Pemimpin lebih fokus pada hasil akhir daripada proses kerja para karyawan	9	11	20
2	Kemampuan yang efektifitas	Pemimpin kurang mampu menangani konflik dengan efektif	16	4	
3	Kepemimpinan yang partisipasif	Pemimpin selalu meminta pendapat para karyawan sebelum membuat keputusan penting	17	3	
4	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu	Pemimpin memberikan penghargaan kepada anggota tim yang menyelesaikan tugas yang didelegasikan dengan baik	15	5	
5	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang	Pemimpin bersifat adil dalam memberikan tugas kepada karyawan	17	3	

Sumber: Data kuesioner pra survei diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah di Karang tengah Tangerang, sebanyak 16 responden memilih indikator dalam kemampuan yang efektifitas, yang berarti pemimpin kurang mampu menangani konflik dengan efektif, dari penjabaran yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian gaya kepemimpinan yang terjadi pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang masih rendah. Hal itu menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang masih belum optimal dalam kemampuan menangani konflik. Maka dari itu, perlu adanya optimalisasi kembali untuk meningkatkan gaya kepemimpinan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang.

Berikut ini adalah tabel data absensi pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang:

Tabel 1.2 Data Disiplin Kerja Berupa Absensi Karyawan pada PT. BPRS Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Izin/Hari	Sakit/Hari	Alpa/Hari	Terlambat/Hari	Total/Hari	%
2021	52	245	16	20	10	12	58	23,6%
2022	52	241	10	16	11	13	50	20,7%
2023	52	245	20	13	12	15	60	24,4%

Sumber: PT. BPRS Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang Periode (2021-2023)

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut dapat diketahui PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang menunjukkan data fluktuatif atau naik turun. Pada tahun 2021-2023 dari masing-masing jumlah hari kerja, karyawan yang yang izin, sakit, alpa, dan terlambat pada tahun 2021 mencapai 23,6%, lalu pada tahun 2022 terjadi penurunan mencapai 20,7%, kemudian pada tahun 2023 terjadi peningkatan hingga mencapai 24,4%. Dapat disimpulkan



bahwa kedisiplinan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat syari'ah Harta Insan Karimah masih perlu ditingkatkan lagi agar kinerjanya dapat meningkat. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pertanggung jawaban para karyawannya dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kerja

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang

Penilaian	2021			2022			2023		
	Target %	Nilai Capaian	Capaian Skor (%)	Target %	Nilai Capaian	Capaian Skor (%)	Target %	Nilai Capaian	Capaian Skor (%)
Kualitas Kerja	100%	70	17,5%	100%	80	20%	100%	80	20%
Kuantitas Kerja		80	20%		80	17,5%		80	20%
Pelaksanaan Tugas		80	20%		70	17,5%		80	20%
Tanggung Jawab		70	20%		80	20%		80	20%
	TOTAL CAPAIAN SKOR		77,5%	TOTAL CAPAIAN SKOR		75%	TOTAL CAPAIAN SKOR		80%

Kriteria (%): 40-50 = Buruk, 51-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-100 = Sangat baik

Sumber: PT. BPRS Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang, periode 2021-2023

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang menunjukkan data fluktuatif atau naik turun. Telah terjadi peningkatan dan penurunan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021-2023 terdapat target sebesar 25% pada masing-masing penilaian, pada tahun 2021 penilaian kinerja karyawan mencapai 77,5%, lalu pada tahun 2022 terjadi peningkatan mencapai 75%, dan tahun terakhir yaitu tahun 2023 pula terjadi peningkatan mencapai 80%, dengan masing-masing kriteria berada di 71-80 = baik.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) berpendapat bahwa “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:145) berpendapat bahwa “uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



- 2) Uji Multikolinearitas
Menurut Ghozali (2018:71) berpendapat bahwa “pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.
 - 3) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2017:47) “heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama”.
 - 4) Uji Autokorelasi
Menurut Singgih (2019:205) berpendapat bahwa “uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya pada model regresi yang digunakan”.
- d. Uji Regresi Linier
- Menurut Sugiyono (2017:260) berpendapat bahwa “analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen”. Menurut Ghozali (2018) berpendapat bahwa “regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen.
- e. Analisis Koefisien Korelasi
- Menurut Sugiyono (2017:224) “koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis menggunakan persamaan koefisien korelasi product moment karena data yang memiliki skala ukur rasio.
- f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Menurut Sugiyono (2019) berpendapat bahwa “koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y), nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0-1”.
- g. Uji Hipotesis
- Menurut Ghozali (2016:97) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), secara parsial dan simultan. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)”.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,563	0,273	Valid
2	Pernyataan 2	0,671	0,273	Valid
3	Pernyataan 3	0,655	0,273	Valid
4	Pernyataan 4	0,712	0,273	Valid
5	Pernyataan 5	0,713	0,273	Valid
6	Pernyataan 6	0,628	0,273	Valid
7	Pernyataan 7	0,801	0,273	Valid
8	Pernyataan 8	0,765	0,273	Valid
9	Pernyataan 9	0,831	0,273	Valid
10	Pernyataan 10	0,728	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh r hitung > r tabel (0,273) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,823	0,273	Valid
2	Pernyataan 2	0,870	0,273	Valid
3	Pernyataan 3	0,810	0,273	Valid
4	Pernyataan 4	0,705	0,273	Valid
5	Pernyataan 5	0,813	0,273	Valid
6	Pernyataan 6	0,817	0,273	Valid
7	Pernyataan 7	0,815	0,273	Valid
8	Pernyataan 8	0,771	0,273	Valid
9	Pernyataan 9	0,830	0,273	Valid
10	Pernyataan 10	0,758	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh r hitung > r tabel (0,273) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,806	0,273	Valid
2	Pernyataan 2	0,837	0,273	Valid
3	Pernyataan 3	0,744	0,273	Valid
4	Pernyataan 4	0,569	0,273	Valid
5	Pernyataan 5	0,841	0,273	Valid
6	Pernyataan 6	0,642	0,273	Valid
7	Pernyataan 7	0,490	0,273	Valid
8	Pernyataan 8	0,796	0,273	Valid
9	Pernyataan 9	0,814	0,273	Valid
10	Pernyataan 10	0,711	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh r hitung > r tabel (0,273) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,893	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,937	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,902	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan 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 dari 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

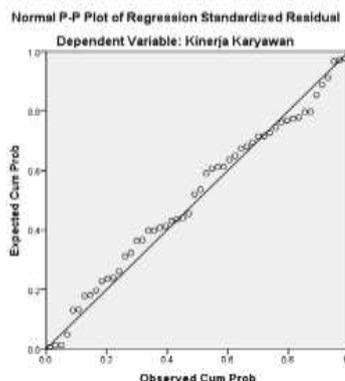
Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.57731052
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.073
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi pada uji ini adalah normal.



Gambar 4.2
Diagram Penyebaran Titik Residual
 Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	13.702	5.085		2.695	.010		
Gaya Kepemimpinan	.233	.105	.244	2.214	.032	.972	1.028
Disiplin Kerja	.449	.103	.561	5.087	.000	.972	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.15 diatas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan sebesar 0,972 dan disiplin kerja sebesar 0,972, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 1,028. Dengan demikian model regresi ini normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

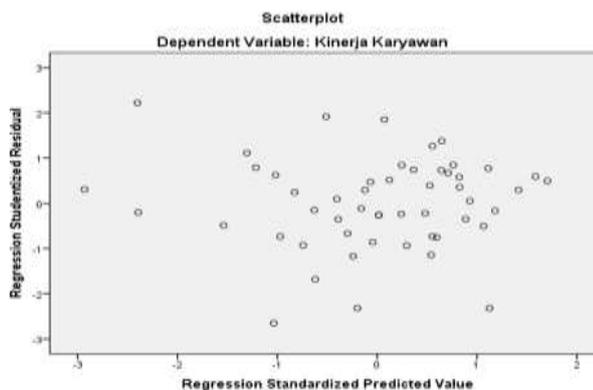
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16, glejser test model pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig) sebesar 0,092 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig) sebesar 0,057 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Maka dapat dikatakan pengujian heteroskedastisitas dengan metode uji *glejser* tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.384	3.002		1.127	.000
Gaya Kepemimpinan	.107	.062	.235	1.716	.092
Disiplin Kerja	-.102	.052	-.267	-1.952	.057

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)



Gambar 4.3
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.420	.396	4.670	2.241

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,241 berada diantara 2,241 – 2,460 yang artinya masuk kategori tidak ada gangguan autokorelasi.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,281	5,140		5,502	,000
	Gaya Kepemimpinan	,322	,127	,337	2,535	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 28,281 + 0,322X1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan sebesar 28,281 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 28,281 point.
- b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,322 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2).

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,708	3,711		5,849	,000
	Disiplin Kerja	,482	,090	,602	5,328	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,708 + 483X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan sebesar 21,708 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 21,708 point.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 21,708 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1).



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.702	5.085		2.695	.010
	Gaya Kepemimpinan	.233	.105	.244	2.214	.032
	Disiplin Kerja	.449	.088	.561	5.087	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,702 + 0,233X1 + 449X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,702 diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,702 point.
- Nilai gaya kepemimpinan (X1) 0,233 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setia perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,233 point.
- Nilai disiplin kerja (X2) 0,449 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,449 point.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.337*
	Sig. (2-tailed)		.014
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.337	1
	Sig. (2-tailed)	.014	
	N	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,337 dimana nilai tersebut berada pada 0,337 – 0.399 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang rendah



Tabel 4.23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,602 dimana nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.396	4.670

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,648 atau 64,8 % dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 ^a	.114	.096	5.715

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,114 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.349	4.849

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,362 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan



Tabel 4.27
Hasil Pengujian 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	.648 ^a	.420	.396	4.670

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,420 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,0% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 42,0\%) = 58\%$ dipengaruhi faktor lain.

7. Uji hipotesis

Tabel 4.28
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)	28.281	5.140		5.502	.000
	Gaya Kepemimpinan	.322	.127	.337	2.535	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(2,535 > 2,009)$, maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Sedangkan untuk nilai signifikan diperoleh sebesar 0,014 atau $0,014 > 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.29
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)	21.708	3.711		5.849	.000
	Disiplin Kerja	.482	.090	.602	5.328	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $(5,328 > 2,009)$ maka H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	774.229	2	387.114	17.752	.000 ^b
	Residual	1068.540	49	21.807		
	Total	1842.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $17,752 > 2,80$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka terdapat



pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 28,281 + 0,322X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,337 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,114. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,214 > 2,009$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 21,708 + 483X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,362. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $<$ t tabel atau ($5,087 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,702 + 0,233X_1 + 449X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,648 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan berpengaruh sebesar 0,420. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($17,752 > 2,80$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Harta Insan Karimah di Karang Tengah Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya
- Amalia Asri, Anita Silvianita (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT (BANK NAGARI). E-Proceeding of Management, Vol. 5, No. 2
- Azahraty (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Utama Banjarmasin). Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1.
- Bachtiar Arifudin Husain (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. BANK DANAMON TBK CABANG BINTARO). JENIUS, Vol. 1, No. 1.



- Betaria Simanjuntak dan Arif Yusuf Hamali (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BNI 1946 (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Vol. 5 No. 1.
- Denok Sunarsi (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK YAYASAN MARVIN. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. P-ISSN: 2356-2005. E-ISSN: 2598-4950
- Dirgahayu Erri, Ajeng PutriLestari, Hasta Herlan Asymar (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. Jurnal Inovasi Penelitian. Vol, 1. No. 9, Februari 2021.
- Hasibuan (2017). Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin
- Hasibuan (2017). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. CV. Global Aksara Pers
- Hasibuan (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Media Group, Jakarta.
- Jely Nata Liyas (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BTN CABANG SYARIAH PEKANBARU. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 3, No 2.
- Joseph Reitz (2017). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. CV. Global Aksara Pers
- Joshua Tumengkol, Rosalina A.M Koleangan, Lucky O.H. Dotulong (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK (Cabang Kampus). Jurnal EMBA, Vol. 8, hal. 521-528.
- Kelvin Chandra Nata, Iqbal Firdausi, Budi Dermawan (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA. Juma, vol. 22 No. 2.
- Listiawati, Angrian Permana, Isma Khoirunnisa (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT PT. BANK BTPN SYARI'AH, TBK CABANG SERANG. Jurnal Ekonomi/Volume XXII, No. 03.
- Lukman Bagus Utomo, H. Romat Saragih (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG BANK BRI PERAWANG. , e-Proceeding of Management: Vol. 4.
- Mangkunegara (2017). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. CV. AA. Rizky
- Mangkunegara (2019). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. CV. Global Aksara Pers
- Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen Vol. 10 No.1.
- Muhammad Abdul Rajak (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA



- (PERSERO) TBK, KANTOR CABANG TANGERANG. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma) Vol. 4 No. 3.
- Muhammad Ivan Syahreza, Bambang Raditya Purnomo (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. JACCS MPM FINANCE INDONESIA TABANAN BALI. *Soetomo Management Review*, Vol. 2, No. 4, 478-488.
- Nuri Annisa Fitri, Hisbullah Basri, Ima Andriani, Nur Even (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Jurnal Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 11 No. 2.
- Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 42 No. 1
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* PT. Refika Aditama. Bandung.
- Setiana, Adi Robith (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Makmur Tanjung Lestari
- Sinambela (2018). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin
- Soulthan S. Batubara (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTMENT PENGADAAN PT. INALUM (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*. E-ISSN: 2620- 5866. Vol. 3. No. 1 April 2020
- Sugiyono (2017). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV. Global Aksara Pers
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri
- Thoha (2017). *Strategi Kepemimpinan*. CV. Tripe Konsultan, Journal Corner and Publishing
- Yunia Lestari, Faizal Mulia, Nor Norisanti (2020). PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK OCBC CABANG CIBADAK-SUKABUMI (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 no.3.