



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CHIKA MULYA
MULTIMEDIA TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CHIKA MULYA MULTIMEDIA
SOUTH TANGERANG***

Desi Puspita Sari¹, Dewi Sartika²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : saripita583@gmail.com¹ *, dosen2208@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 10-04-2025

Revised : 12-04-2025

Accepted : 14-04-2025

Published : 16-04-2025

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Chika Mulya Multimedia South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The population at PT Chika Mulya Multimedia South Tangerang is 50. The data analysis method uses simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous f test. The research results show that: There is a partially significant influence of leadership style on employee performance at PT Chika Mulya Multimedia South Tangerang. This can be proven because the leadership style variable (X1) has a t value of 6.379 > t table 2.012 with a significance level of 0.000 < 0.05. There is a partially significant influence of work discipline on employee performance at PT Chika Mulya Multimedia South Tangerang. This can be proven because the work discipline variable (X2) has a calculated t value of 5.975 > t table 2.012 with a significance level of 0.000 < 0.05. There is a significant simultaneous influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Chika Mulya Multimedia South Tangerang. This can be proven because the calculated F value is 27.686 > F table 2.011 and the significance level is 0.000 < 0.05. In the test results, the coefficient of determination is shown by the R Square value of 0.541, which means that the variables of leadership style (X1) and work discipline (X2) contribute to the employee performance variable (Y) of 54.1% while the remaining 45.9% is caused by variables others 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 Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi pada PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan sebanyak 50. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden yang didapatkan dari tingkat error 5% menggunakan rumus sampel jenuh. 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 bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variable gaya kepemimpinan (X₁) memiliki nilai t_{hitung} 6,379 > t_{tabel} 2,012 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan karena variable



disiplin kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 5,975 > t_{tabel} 2,012$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai $F_{hitung} 27,686 > F_{tabel} 2,011$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Pada hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,541 yang artinya variable gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat. Kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi tidaklah mudah, untuk itu dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta diperlukan peralatan kantor yang memadai, sehingga dapat meringankan dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan.

Dalam sebuah perusahaan peran gaya kepemimpinan sangat penting agar bisa mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Tugas dari seorang Karyawan yaitu merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi setiap aktivitas dalam organisasi. Salah satu tugas utama dari seorang pimpinan adalah harus bisa mencapai kinerja karyawan sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi yang dipimpinnya. Untuk mencapai sebuah tujuan maka pimpinan harus bekerjasama dengan para karyawan dengan cara berkomunikasi karena dengan adanya komunikasi maka para karyawan lebih mudah untuk mengerti dan menerima arahan yang diberikan dan mengevaluasi kinerja karyawan tersebut.

Dalam hal ini peneliti melakukan survei awal yang dilakukan pada 15 orang karyawan berupa penilaian kepemimpinan pada PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan yang ada pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan PT Chika Mulya Multimedia
Tahun 2024

NO	UNSUR PENELITIAN	KARYAWAN	SETUJU		TIDAK SETUJU	
			JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	Kemampuan mengambil keputusan	15	7	47	8	53
2	Kemampuan Motivasi	15	11	73	4	27
3	Kemampuan Komunikasi	15	9	60	6	40
4	Kemampuan mengendalikan bawahan	15	10	67	5	33
5	Tanggung Jawab	15	12	80	3	20

Sumber: Survei awal wawancara 15 orang karyawan PT Chika Mulya Media 2024

Berdasarkan tabel diatas, bahwa pada unsur gaya kepemimpinan untuk Kemampuan mengambil keputusan hanya mencapai 47%, untuk Kemampuan Motivasi hanya mencapai 73%, untuk Kemampuan Komunikasi mencapai 60%, untuk Kemampuan mengendalikan bawahan mencapai 67%, untuk unsur dalam Tanggung Jawab hanya mencapai 80%.

Tabel 1. 2
Daftar Kehadiran Karyawan PT Chika Mulya Multimedia
Tahun 2020 s/d 2023

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KONDISI ABSEN				JUMLAH KONDISI ABSEN	PRESENTASE
		TERLAMBAT	IZIN	SAKIT	ALPA		
2020	50	200	266	260	246	972	5,14%
2021	55	257	276	259	171	963	5,71%
2022	43	255	261	225	253	994	4,33%
2023	50	168	180	266	264	878	5,69%

Sumber: HRD PT Chika Mulya Multimedia



Berdasarkan tabel diatas bahwa data diatas bahwa jumlah absensi mengalami fluktuatif dari 2020 sampai 2023, masih ada karyawan yang datang untuk bekerja ditahun 2020. Dengan presentase kehadiran terkecil pada tahun 2020 dengan presentase kehadiran hanya 5,14% sedangkan untuk tingkat kehadiran terbesar pada Tahun 2021 dengan presentase kehadiran sebesar 5,71% . Dan pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan presentase kehadiran yaitu sebesar 4,33%. Dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan 5,69%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran masih representatif masih tinggi dan belum mencapai standar targer minat yang telah ditetapkan yaitu 100%. Ketidakhadiran kerja, baik karena alasan tertentu atau tanpa penjelasan, tentu akan mengganggu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Tabel 1. 3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Chika Mulya Multimedia Tahun 2024

No	Penilaian	Nilai
1	91 >	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 <	Buruk

Sumber: HRD PT Chika Mulya Multimedia, 2024

Hal tersebut banyak memberikan masukan kepada peneliti untuk dapat lebih mendalami pengeharuh kinerja yang terdapat pada karyawan PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan. Dari observasi akhir penelitian, beikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan.

Tabel 1. 4
Penilaian Kinerja Karyawan PT Chika Mulya Multimedia Tahun 2024

No	Unsur Penilaian	Target	Penilaian Pertahun			
			2020	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	50	85	60	80
2	Kuantitas Kerja	100%	45	70	66	80
3	Tanggung Jawab	100%	70	70	70	75
4	Kerjasama	100%	75	75	70	70
5	Inisiatif	100%	70	70	70	75
Rata-rata (%)			62%	74%	67%	76%

Sumber: HRD PT Chika Multimedia 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan selama periode 2020-2023 belum dapat mencapai target yang ditetapkan setiap tahunnya yaitu sebesar 100%. Pada tahun 2020 rata-rata penilaian dari seluruh indikator yang tercapai hanya sebesar 62%. Pada tahun 2021 rata-rata penilaian dari seluruh indikator sebesar 74% pada tahun 2022 rata-rata penilaian dari seluruh indikator sebesar 67% dan pada tahun 2023 indikator yang tercapai sebesar 76%. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan belum maksimal, sehingga dapat mengganggu tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja karyawan PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan adalah kedisiplinan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara datayang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:31)



berendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2017:47) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukursuatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan Reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variable independen dalam suatu model produktif tunggal. Menurut Juliandi, dkk (2015:122) regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memprediksi nilai variable terikat akibat pengaruh nilai variable bebas

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien *product momet* yaitu, untuk menguji dua signifikan dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi

5. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2), menurut Ghozali (2013:97) dalam Yuliana (2017:53), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

6. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, kerana jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel gaya kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.506	0.279	Valid
2	0.514	0.279	Valid
3	0.466	0.279	Valid
4	0.481	0.279	Valid
5	0.695	0.279	Valid
6	0.472	0.279	Valid
7	0.752	0.279	Valid
8	0.654	0.279	Valid
9	0.768	0.279	Valid
10	0.432	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisoner yang digunakan layak untuk diolah sebaga data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.399	0.279	Valid
2	0.535	0.279	Valid
3	0.307	0.279	Valid
4	0.540	0.279	Valid
5	0.517	0.279	Valid
6	0.443	0.279	Valid
7	0.575	0.279	Valid
8	0.500	0.279	Valid
9	0.482	0.279	Valid
10	0.585	0.279	Valid

Sumber: Data diolah,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisoner yang digunakan layak untuk diolah sebaga data penelitian.

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

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.280	0.279	Valid
2	0.622	0.279	Valid
3	0.426	0.279	Valid
4	0.655	0.279	Valid
5	0.695	0.279	Valid
6	0.391	0.279	Valid
7	0.779	0.279	Valid
8	0.611	0.279	Valid
9	0.777	0.279	Valid
10	0.575	0.279	Valid

Sumber: Data diolah,2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisoner yang digunakan layak untuk diolah sebaga data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Gaya Kempemimpinan (X_1)	0.756	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.629	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.774	0.600	Reliabel

Sumber: Data dioleh, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600.



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sampel
Kolmogorov-Smirnov

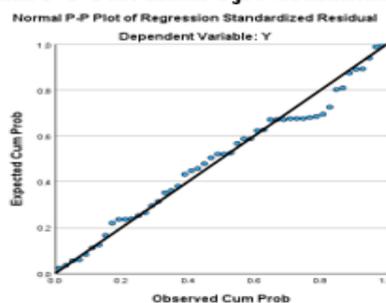
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.19923211
Most Extreme Differences	Absolute		.075
	Positive		.067
	Negative		-.075
Test Statistic			.075
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.686
	99% Confidence Interval		
	Lower Bound		.674
	Upper Bound		.698

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2024

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity
Statistic Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.073	4.397		1.381	.174		
	X1	.424	.124	.439	3.421	.001	.592	1.689
	X2	.422	.146	.372	2.899	.006	.592	1.689

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah,2024



Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,592 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,592 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,689 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,689 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson* Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 ^a	.541	.521	2.937	2.459

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,459 yang berada diantara interval 1.550 - 2.460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

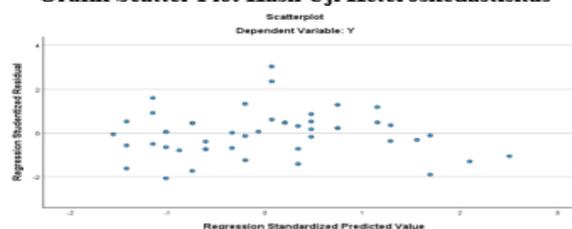
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.118	2.794		.400	.691
	KEPEMIMPINAN	-.100	.079	-.235	-1.270	.210
	DISIPLIN	.129	.093	.258	1.394	.170

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser test model* pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,210 dan disiplin kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,170 dimana keduanya nilai signifikan (Sig.) > 0,05. dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hal gambar diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana 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)	6.073	4.397		1.381	.174
	KEPEMIMPINAN	.424	.124	.439	3.421	.001
	DISIPLIN	.422	.146	.372	2.899	.006

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2024

- Nilai konstanta sebesar 6,073 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,073 *Point*.
- Nilai gaya kepemimpinan (X₁) 0,424 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,424 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X₂) 0,422 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 0,422 *point*.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial gaya kepemimpinan (X₁) DAN Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.735 ^a	.541	.521	2.93686	.541	27.686	2	47	<.001

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,735 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan(X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.541	.521	2.93686

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,541 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar (100-54,1%) = 45,9% dipengaruhi faktor lain.



6. 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)	13.206	3.916		3.372	.001
	Gaya Kepemimpinan	.653	.102	.677	6.379	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,379 > 2,012)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara 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)	10.229	4.674		2.189	.034
	Disiplin Kerja	.741	.124	.653	5.975	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,975 > 2,012)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.30
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	477.597	2	238.799	27.686	<.001 ^b
	Residual	405.383	47	8.625		
	Total	882.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(27,686 > 2,011)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value H_3$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan, sebagai berikut

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,206 + 0,653$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,677 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,459 atau sebesar 45,9% sedangkan sisanya sebesar 54,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,379 > 2,012)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Disiplin kerja terpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,229 + 0,741$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,653 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya



sebesar 0,427 atau sebesar 42,7% sedangkan sisanya sebesar 57,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($5,975 > 2,012$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,073 + 0,424x + 0,422$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,735 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,541 atau sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($27,686 > 2,012$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.W. Sasue., O.S. Nelwa., R.T. Serang.2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA* Vol.9 Oktober 2021. Hal 1445-1454
- Aditama, Roni Angger. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang AE Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., T, Z., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *MANDIRI ECONOMICS JOURNAL*, 1(1), 1–12. Retrieved from
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati,
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139-144.
- ARDIANSYAH, R., Wibowati, J. I., & Manurung, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 (Doctoral dissertation, universitas palembang).
- Argon, B. A., & Liana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 5(1), 1-14.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azahraty *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No.1 (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CVPustaka Setia
- Darmandi Darmandi, *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol 3, No.3 (2020) ISSN: 2598-9545 Universitas Pamulang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.
- Denok Sunarsi, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Universitas Pamulang*. P-ISSN 2356-2005 E-ISSN 2598-4950 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin
- Denok Sunarsih *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* Vol 1. No 2 (2018): *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* Universitas Pamulang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. . (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen 'Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Febrian, W. D. F. (2023). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98
- Fitri, N., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja



- Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi. Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Imam. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, Jakarta :Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. Tohar Media.
- Lili Sunarmi Jurnal Disrup Bisnis 2021 Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan
- Malika Radian Fadzillah (2025), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar Al-Huda Vol. 3 No. (2025) Jurnal Keilmuan Multi Disiplin
- Mangkumanegara, AP. (2015) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama, Bandung.
- Mangkumanegara, AP. (2017) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mary Parker Follet dalam bukunya said (2017:4) manajemen sebagai “the art off getting done through people”.
- Muhammad Syamsul Hidayat 2024 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa
- Ratnasari D. (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lanud Haluoleo, Kendari, Sulawesi Tengah*. Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan VOL.15 Nomor 2.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sarita Permata Dewi (2012), Pengaruh Penegendaian Internal dan Gaya Kepemimpinan Karyawan pada SPBU Yogyakarta Shalahudin, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 1, No 1, Januari 2017, STIE Widya Praja Tanah Grogot Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser
- Shalahudin, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 1, No 1, Januari 2017, STIE Widya Praja Tanah Grogot Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). Stres kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *El -Dinar*, 3(1), 27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/ed.v3i1.3336>



- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R& D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. Ural Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 1 Nomor 2 (2018), p-ISSN:2581-2769 e-ISSN: 2598 – 59502
- Sutrisno, Edi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto, JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 3 No 2 (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koprasi BMT El-Raushan Tangerang
- Suwatno, dan Tjuju Yuniarsih. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Taryaman, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Thoha Miftah. (2022). Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No 1 (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja
- Y.Poiyo.,Mandey.,J.B.Maramis. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2248 - 2257
- Yordan Ariandy (2014), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Amerta Indah Outsuka Jakarta