



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIPO INTERNATIONAL
PAHALA OTOMOTIF TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DIPO INTERNATIONAL PAHALA
OTOMOTIF SOUTH TANGERANG***

Ari Abdilah¹, Paeno²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : ariabdillahtzy@gmail.com ^{1*}, dosen01362@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 13-05-2025

Revised : 15-05-2025

Accepted : 17-05-2025

Published : 19-05-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Dipo International Pahala Otomotif South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 53 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 52.2% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.461 > 2.008)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 38.2% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.619 > 2.008)$. Leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.483 + 0.460X_1 + 0.275X_2$. The coefficient of determination value is 59.4% while the remaining 40.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(36.582 > 2.790)$.

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 Dipo International Pahala Otomotif Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,461 > 2,008)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,619 > 2,008)$. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,483 + 0,460X_1 + 0,275X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,582 > 2,790)$

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



PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan individu organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja tinggi akan membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan serta membantu perusahaan meraih keuntungan

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan

Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur – unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber Daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan dipergunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Dalam kenyataannya tidak semua pemimpin berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. (Suryani, 2018:2), “Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan, masalah tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan”.



Table 1.1
Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Total	Jumlah Respon			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
Komunikasi						
1	Apakah pimpinan anda mampu berkomunikasi dengan baik kepada para karyawan	53	28	53%	25	47%
Mengendalikan Emosi						
2	Apakah pimpinan anda mampu mengendalikan emosi kepada karyawan	53	26	49%	27	51%
Pendelegasian Tugas						
3	Apakah pimpinan anda, sering memberikan dan membagi tugas serta pekerjaan dalam rangka pencapaian target pekerjaan?	53	28	53%	25	47%
Pengambilan Keputusan						
4	Apakah pimpinan anda memberikan keputusan yang tepat dalam menyelesaikan berbagai masalah?	53	25	47%	28	53%
Motivasi						
5	Apakah pimpinan anda selalu memberikan motivasi kepada para karyawan	53	30	57%	23	43%
Rata-rata						

Sumber : Laporan HR Dipo Internasional Pahala Otomotif

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif belum sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah reponden yang tidak mencapai target maka dari itu di butuhkan adanya proses dalam memenuhi, memotivasi dan membuat orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas untuk mencapai tujuan-tujuannya, sehingga sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Table 1.2
Absensi Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif
Periode 2019- 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Jumlah Kasus Pelanggaran Absensi			Jumlah	Persentase (%)
			TL	ALP	PA		
2019	53	300	25	13	14	52	17,3%
2020	53	300	28	12	13	53	17,7%
2021	53	300	26	17	15	58	19,3%
2022	53	300	31	20	18	69	23,0%
2023	53	300	34	23	21	78	26,0%
Rata-rata			29	17	16	62	20,7%

Ket: JHK = Jumlah Hari Kerja, TL = Terlambat, ALP; Alpha, PA = Pulang Awal
Sumber: Laporan HR Dipo Internasional Pahala Otomotif

Dilihat dari tabel 1.2 diatas, memperlihatkan jumlah karyawan yang terlambat dan pulang tidak tepat waktu dalam kurun waktu satu periode tahun 2019-2023. Berdasarkan tabel diatas, dapat



dilihat bahwa rata-rata karyawan yang terlambat yaitu 29 orang dan rata-rata karyawan yang pulang sebelum waktunya yaitu 16 orang.

Table 1.3
Kinerja Karyawan
PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Periode 2019-2023

Tahun	Capaian Kinerja Karyawan (Dalam Persen Per Triwulan)			Target %	Capaian Rata-rata (%)
	TW 1	TW 2	TW 3		
2019	87,6%	85,4%	83,4%	100%	85,5%
2020	85,5%	86,1%	81,3%	100%	84,3%
2021	84,7%	86,5%	82,5%	100%	84,6%
2022	84,2%	83,6%	82,1%	100%	83,3%
2023	83,4%	84,1%	80,2%	100%	82,6%

Keterangan : TW : Triwulan

Sumber : Laporan HR PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif

Berdasarkan uraian Tabel 1.3 diatas, Capaian kinerja dari tahun 2019 sampai 2023 dari triwulan 1, triwulan 2 dan triwulan 3 menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan yang menurun. Tahun 2019 pencapaian kinerja rata-rata hanya dicapai sebesar 85,5%. Pada tahun 2023 mengalami penurunan rata-rata hanya dicapai sebesar 84,3%. Maka dari itu diperlukan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu penting nyagaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik untuk mendorong terciptanya sikap dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan gaya dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2020: 342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”.

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu tehnik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan



kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020: 213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin selalu mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan.	0,475	0,271	Valid
2	Pemimpin menunjukkan kepercayaan diri dalam keputusan yang diambil.	0,397	0,271	Valid
3	Pemimpin selalu memberikan pujian dan penghargaan kepada anggota tim yang berprestasi.	0,562	0,271	Valid
4	Pemimpin mampu memahami kebutuhan dan motivasi masing-masing anggota tim.	0,468	0,271	Valid
5	Pemimpin menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami.	0,655	0,271	Valid
6	Pemimpin mampu menangani konflik dengan komunikasi yang baik dan bijaksana.	0,640	0,271	Valid
7	Pemimpin mampu mengatasi masalah yang muncul dalam tim dengan cepat.	0,662	0,271	Valid
8	Pemimpin menegakkan disiplin dan tata tertib dalam tim	0,700	0,271	Valid
9	Pemimpin tidak mudah terpancing emosi ketika menghadapi kritik atau masukan.	0,736	0,271	Valid
10	Pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi tim dengan pengendalian emosi yang baik.	0,492	0,271	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu menetapkan tujuan yang jelas untuk pekerjaan saya.	0,364	0,271	Valid
2	Saya mampu mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,607	0,271	Valid
3	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.	0,420	0,271	Valid
4	Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.	0,540	0,271	Valid
5	Saya merasa dihargai atas kerja keras yang saya lakukan.	0,581	0,271	Valid
6	Saya menerima umpan balik positif atas kinerja saya dari atasan.	0,546	0,271	Valid
7	Saya merasa diperlakukan dengan adil dalam hal penilaian kinerja saya	0,682	0,271	Valid
8	Kebijakan dan prosedur di perusahaan ini diterapkan secara konsisten kepada semua karyawan.	0,672	0,271	Valid
9	Sanksi dan hukuman di perusahaan ini diterapkan secara konsisten kepada semua karyawan.	0,596	0,271	Valid
10	Proses pemberian sanksi di perusahaan ini transparan dan adil.	0,415	0,271	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), 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 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan selalu menghasilkan output yang sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.	0,532	0,271	Valid
2	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.	0,367	0,271	Valid
3	Karyawan mencapai target produksi yang ditetapkan	0,660	0,271	Valid
4	Karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja dari waktu ke waktu.	0,408	0,271	Valid
5	Saya selalu tiba di tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	0,486	0,271	Valid
6	Saya mampu mengatur waktu saya dengan baik untuk memenuhi berbagai tanggung jawab pekerjaan.	0,537	0,271	Valid
7	Saya mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan	0,522	0,271	Valid
8	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas saya dengan efektif.	0,481	0,271	Valid
9	Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.	0,548	0,271	Valid
10	Saya aktif mencari informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	0,516	0,271	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,772 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,724 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,678 dimana nilai tersebut > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

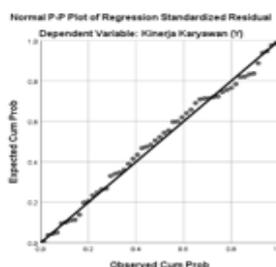
Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30995013
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.053
Test Statistic		.063
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, 2024.



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.483	3.244			3.231	.002		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.460	.090	.548		5.105	.000	.704	1.420
Disiplin Kerja (X2)	.275	.092	.320		2.982	.004	.704	1.420

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,704 dan disiplin kerja sebesar 0,704 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,420 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,420 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. 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	.771 ^a	.594	.578	2.356	1.602

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,602 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.



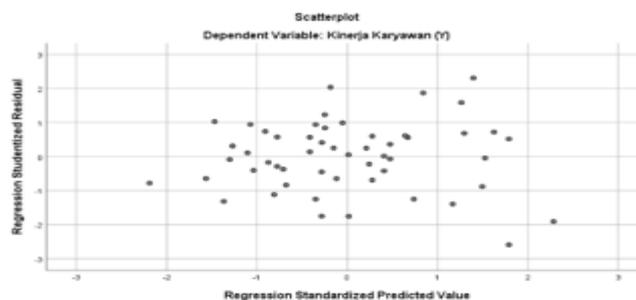
d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.238	1.858		-1.204	.234
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.094	.052	.290	1.816	.075
	Disiplin Kerja (X2)	.015	.053	.045	.279	.782

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,075 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,782 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, 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 sebagai data penelitian.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.483	3.244		3.231	.002
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.460	.090	.548	5.105	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.275	.092	.320	2.982	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,483 + 0,460X_1 + 0,275X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Nilai konstanta sebesar 10,483 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,483 poin
- b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,460 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,460 poin
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,275 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,275 poin.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.578	2.356

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.578	2.356

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,594 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-59,4\%) = 40,6\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.



6. Uji hipotesis

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.052	3.073		4.898	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.607	.081	.722	7.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,461 > 2,008)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dipo International Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.400	3.480		5.287	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.531	.094	.618	5.619	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,619 > 2,008)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dipo International Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.006	2	203.003	36.582	.000 ^b
	Residual	277.465	50	5.549		
	Total	683.472	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,582 > 2,790)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja



karyawan PT Dipo International Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,052 + 0,607X_1$, nilai korelasi sebesar 0,722 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,461 > 2,008)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dipo International Pahala Otomotif Tangerang Selatan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18,400 + 0,531X_2$ nilai korelasi sebesar 0,618 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,619 > 2,008)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dipo International Pahala Otomotif Tangerang Selatan
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,483 + 0,460X_1 + 0,275X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,771 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,582 > 2,790)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dipo International Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga, P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Emron, & Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fauzi, & Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISUPress.



- Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery, T. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kartono, & Kartini. (2013). *Patologi Sosial Jilid I*. PT. Rajagrafindo Persada. Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maholtra, N. K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Manullang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Revisi Cetakan Tujuh*. GhaliaIndonesia.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, R.C. (2020). *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Randi (2021). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020). *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L. (2021). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Salam, Burhanuddin (2020). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. (2019). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat, A. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V.R. (2020). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.