

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 1, No. 1, Februari 2024
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Putra
Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN ISS INDONESIA DI PT ADARO PERSADA MANDIRI KUNINGAN JAKARTA SELATAN

Erwan Sani¹, Laura Komala²

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

Email: erwansani.sani@gmail.com¹, dosen01013@unpam.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on the performance of Iss Indonesia employees at PT Adaro Per-sada Mandiri Kuningan, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is causal associative quantitative. The sampling technique used a sat-urated sampling technique, where the entire population was sampled in this study, 55 respondents who were all employees of Iss Indonesia at PT Adaro Persada Mandiri Kuningan, South Jakarta. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient of determination analysis and T test results. F test results. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.410 + 0.661 X_1$. The determination value has an effect of 0.682. The results of the T test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($10.665 > 2.006$). This was also con-firmed by the value of ρ value $< Sig.0.05$ or ($0.000 < 0.05$). H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between Leadership Style on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance, with regression $Y = 5.278 + 0.869 X_2$. The determina-tion value has an effect of 0.744. The results of the T test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($12.409 > 2.006$). This was also confirmed by the value of ρ value $< Sig.0.05$ or ($0.000 < 0.05$). H_02 is rejected and H_{a2} is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline and employee performance. Leadership style and work discipline have a significant effect on em-ployee performance, with the regression equation $Y = 5.996 + 0.298 X_1 + 0.566 X_2$. The coefficient of determination has a simultaneous effect of 0.792. F Test re-sults obtained $F_{count} > F_{table}$ ($99.288 > 3.18$). This is also reinforced by the ρ value $< Sig.0.05$ or ($0.000 < 0.05$). H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. Thus, there is a simultaneous positive and significant influence between the influence of leadership style and work discipline on the performance of Iss Indonesia employees at PT Adaro Persada Mandiri Kuningan, South Jakarta.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Iss Indonesia Di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, 55 responden yang merupakan seluruh karyawan Iss Indonesia Di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan Hasil uji T Hasil Uji F. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,410 + 0,661 X_1$. Nilai determinasi berpengaruh sebesar 0,682. Hasil Uji T diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,665 > 2,006$), Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan

regresi $Y = 5,278 + 0,869 X_2$. Nilai determinasi berpengaruh sebesar 0,744. Hasil Uji T diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,409 > 2,006$), Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,996 + 0,298 X_1 + 0,566 X_2$. Nilai koefisien determinasi berpengaruh secara simultan sebesar 0,792. hasil Uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($99,288 > 3,18$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Iss Indonesia Di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan di Indonesia saat ini telah banyak mengalami peningkatan, hal ini membuat para pelaku bisnis dituntut mampu mendistribusikan produknya kepada konsumen. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk membuat perbaikan secara berkala yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan kurang maju. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi tersebut, maka akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Peneliti ingin melakukan Penelitian Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan, karena peneliti merasa bahwa pemberian contoh yang baik dari

pemimpin kepada karyawan dan memperbaiki kedisiplinan kerja sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu peneliti ingin membuktikan bahwa teori tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Untuk mengadakan penelitian, tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, Berikut ringkasan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan Penelitian.

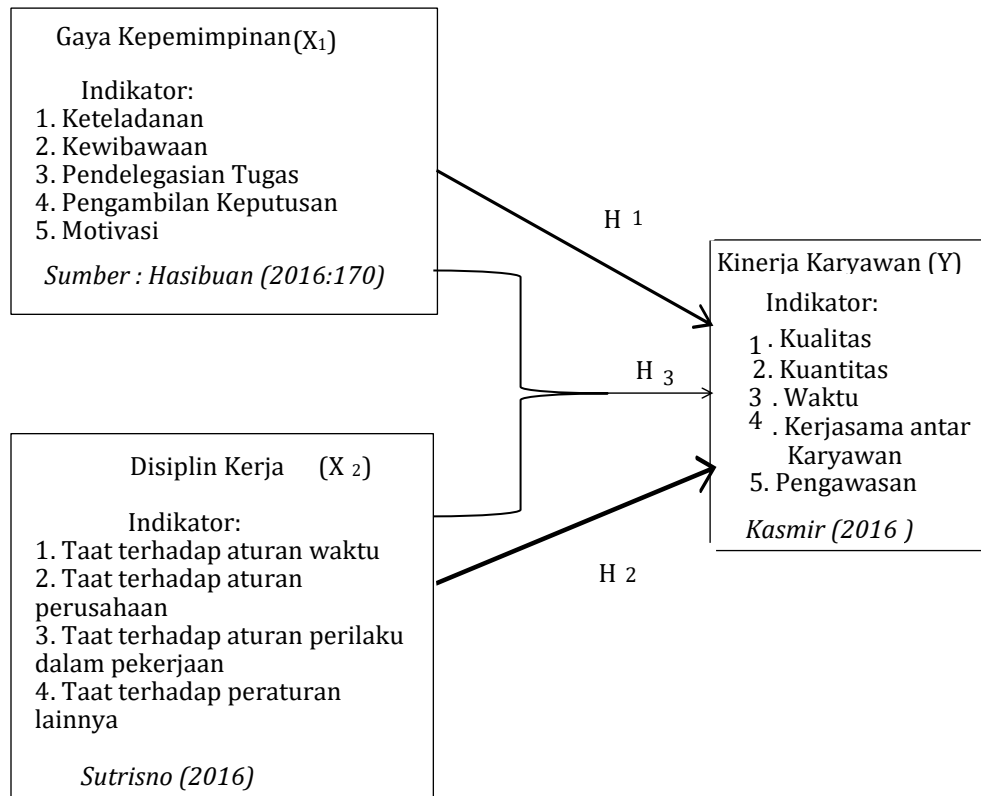
Penelitian terdahulu diatas merupakan rujukan bagi peneliti dalam penelitian ini, hal ini bertujuan agar peneliti sejalan dengan teori empiris yang memiliki landasan yang kuat dan dapat dibertanggung jawabkan. Adapun yang terkait dengan penelitian ini yang mengambil rujukan dari peneliti terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi, disiplin serta kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:60), "kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting". Dalam penelitian ini peneliti menetapkan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2017:60) menjelaskan bahwa "kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan". Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian.

Menurut Sutrisno (2016) berpendapat bahwa "indikator-indikator dari disiplin kerja ada empat yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan."

Menurut Kasmir (2016) "indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam yaitu, Kualitas, Kuantitas, Waktu, dan Kerja sama antar karyawan,"

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah ada diatas maka peneliti membuat kerangka konseptual tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

H₁ : Pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara individu (parsial).

H₂ : Pengujian variabel disiplin kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) secara individu (parsial).

H₃ : Pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan variabel disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan).

2.4. Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan. Belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui sekumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Keterkaitan antara gaya Kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan akan mempengaruhi tercapainya atau tidaknya tujuan organisasi. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa “indikator Gaya Kepemimpinan kerja ada lima yaitu Keteladanan, Kewibawaan, Pendelagasian Tugas, Pengambilan Keputusan, Motivasi.

Keterkaitan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diatas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) tentang “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistics.” Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No.1 2019. SSN 19782586 EISSN 25974823. Gaya Kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan berperan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Salah satu contoh terdapat karyawan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang tinggi dan yang mempunyai Gaya Kepemimpinan yang rendah. Karyawan yang mempunyai Gaya Kepemimpinan dalam dirinya maka karyawan tersebut akan giat untuk bekerja dan kinerjanya pun akan meningkat. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang rendah kinerjanya menurun karena karyawan tersebut akan bermalas-malasan melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sutrisno (2016) berpendapat bahwa “indikator-indikator dari disiplin kerja ada empat yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.”

Keterkaitan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diatas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernita Sibarani (2018) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.” JOM FISIP Vol. 5 No. 1 April 2018. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin rumah sakit melaksanakan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang cukup optimal untuk kemajuan perusahaan dimana jika karyawannya disiplin akan suatu peraturan maka akan meningkatkan perkembangan suatu perusahaan dan kinerja karyawan itu sendiri.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016) “indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam yaitu, Kualitas, Kuantitas, Waktu, dan Kerja sama antar karyawan,”

Keterkaitan Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diatas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.” JENIUS. Vol. 3, No. 1, September 2019. Secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Secara parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Diketahui uji F diperoleh F_{hitung} 51,101 ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1), dan gaya

Kepemimpinan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) positif dan signifikan karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $51,101 > 2,70$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

1. $H_{01} : \rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan secara parsial.
2. $H_{a1} : \rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan secara parsial.
3. $H_{02} : \rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan secara parsial.
4. $H_{a2} : \rho_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan secara parsial.
5. $H_{03} : \rho_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan secara simultan.
6. $H_{a3} : \rho_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Terkait dengan penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menurut Sujarweni (2019:6) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).” Pendekatan kuantitatif memusatkan pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian yang diteliti adalah pendapat atau persepsi Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan terhadap gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS *for windows* versi 25 untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Metode tersebut digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji 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) | 15,410 | 2,605 | | 5,916 | ,000 |
| | Gaya Kepemimpinan | ,661 | ,062 | ,826 | 10,665 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

Hasil Uji 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) | 5,278 | 3,049 | | 1,731 | ,089 |
| | Disiplin Kerja | ,869 | ,070 | ,863 | 12,409 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier 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) | 5,996 | 2,779 | | 2,158 | ,036 |
| | Gaya Kepemimpinan | ,298 | ,085 | ,373 | 3,487 | ,001 |
| | Disiplin Kerja | ,566 | ,108 | ,562 | 5,258 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Nilai Koefisien Korelasi | Tingkat Hubungan |
|-----------------------------------|------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat kuat |

Sumber: Sugiyono (2017)

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Menjelaskan Bahwa :

| Correlations | | | |
|-------------------|---------------------|-------------------|------------------|
| | | Gaya Kepemimpinan | Kinerja Karyawan |
| Gaya kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | ,826** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 55 | 55 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,826** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 55 | 55 |

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 20223

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations | | | |
|------------------|---------------------|----------------|------------------|
| | | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,863** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 55 | 55 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,863** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 55 | 55 |

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara 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 | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,890 ^a | ,792 | ,784 | 2,62969 | ,792 | 99,288 | 2 | 52 | ,000 |

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,826 ^a | ,682 | ,676 | 3,22363 |

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara 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 | ,890 ^a | ,792 | ,784 | 2,62969 |

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,863 ^a | ,744 | ,739 | 2,89332 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,410 | 2,605 | | 5,916 | ,000 |
| | Gaya Kepemimpinan | ,661 | ,062 | ,826 | 10,665 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

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) | 5,278 | 3,049 | | 1,731 | ,039 |
| | Disiplin Kerja | ,869 | ,070 | ,863 | 12,409 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1373,207 | 2 | 686,604 | 99,288 | ,000 ^b |
| | Residual | 359,593 | 52 | 6,915 | | |
| | Total | 1732,800 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2023

PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,682 (68,2%). Dan Hasil uji T secara parsial (uji t) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,665 > 2,006)$, Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Srelatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,774 (77,4%). Dan Hasil uji T secara parsial (uji t) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,409 > 2,006)$, Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

3. Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan. Hal tersebut dibuktikan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,792 (79,2%). Dan Hasil uji F secara simultan (uji f) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (99,288 > 3,18), Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Iss Indonesia Di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

Ucapan Terimakasih

1. Dr. Pranoto, S.E., MM, selaku Ketua Yayasan Sasmita Jaya Group yang telah mewujudkan mimpi-mimpi anak bangsa dengan memelopori adanya pendidikan dengan biaya yang terjangkau dan berkualitas.
2. Bapak Dr. E. Nurzaman, AM, M.M., M.Si., selaku Rektor Universitas Pamulang yang telah berupaya keras menjadikan Universitas Pamulang semakin berkualitas.
3. Bapak Dr. H. Endang Ruhiyat, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang.
4. Bapak Dr. Ali Maddinsyah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang.
5. Ibu Laura Komala S. Kom., M.M selaku dosen pembimbing yang telah sabar dan bijak membimbing, memberi dukungan, dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu selaku dosen penguji pada acara sidang skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen S-1 yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
8. Bapak dan Ibu Jajaran Staf Program Studi Manajemen S-1 yang telah membantu memperlancar proses administrasi.
9. Bapak M. Ariadi Nasution selaku Service Supervisor Adaro Persada Mandiri atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan proposal penelitian ini.
10. Kedua Orang tua dan saudara tercinta yang selalu memberikan dukungan semangat serta motivasi untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
11. Sahabat serta teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan semangat kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Fauzi, irviani. (2018), *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi*, Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisa Multivarilate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nurhayati Eti, R Supomo 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Yrama Widya.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T. & Arafah, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

Akhmar Barsah (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 3, No. 1, September 2019.

Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020. ISSN: 26143097.

Angela Worang Roy F. Runtuwene (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Tomohon*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 2, 2019. ISSN 2338-9605 2655-206.

Bambang Siswanto (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 2 Juni 2019.

Dudung Juhana, dan Haryati. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhdap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2016, 84-94 ISSN 2443-0633.

Ernita Sibarani (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 5 No. 1 April 2018.

- Evawati Khumaedi (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt. Angkasa Pura II*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016.
- Fidyah Yuli Ernawati dan Siti Rochmah. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai*, Jurnal Stie Semarang VOL 11 No 2 Edisi Juni 2019 (ISSN: 2085-5656, e-ISSN :2232-7826).
- Handayani (Pengadilan Agama Martapura) dan Ahmad Alim Bachri (Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Agama Martapura*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 3, Oktober 2016.
- Ida Ismawati, Abdul Kodir Djaelani, Afi Rachmat, Slamet Unisma (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi Pada Pt. Gatra Mapan Ngijo*. e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- Johanes Eliezer, Ayer Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P.I. Rori (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Agri Sosio Ekonomit Unsrat Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27-46. ISSN 1907-4298.
- Kristiati, L. S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia, 1 No. 1, 109.
- Mawar Sari, Fatkhathul Masruroh Dosen Pendamping Joko Tri Nugroho S.Sos.,M.Si (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 02, Oktober 2018. ISSN 2222-3333.
- M. Ardi Nupi Hasyim, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina Alimah, Shintya Ayu Putri Priyadi (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020. ISSN 2599-3410.
- M. Effendi, Febrie Yogie (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 1, Nomor 1, Juni 2019. ISSN : 2656-8918.
- Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel dan Greis M. Sendow. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pada PT Bank SULUT cabang Calaca*. Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2016, Hal. 1594-1606.

- Muhamad Ekhsan (2019). Program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Cikarang *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No.1 2019 ISSN 1978-2586 EISSN 25974823.
- Nyoman Marayasa, Anggi Faradila (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.1, Oktober 2019. ISSN 2622-8882, E-ISSN 2622-9935.
- Petrina Gabriella, Hendy Tannady (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi*. Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI) ISBN: 978-602-52720-2-8.
- Putri Rahma Hayati, Kadarisman Hidayat dan Arief Setyawan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinann dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Perpajakan (Jejak) Vol. 11 No. 1 2016.
- Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75.
- Raniasari Bimanti Esthi, Yustia Nadia Marwah (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asahi Indonesia*. journal.feb.unmul.ac.id Forum Ekonomi, 22 (1) 2020, 130-137. ISSN 1411-1713.
- Rukhayati (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. Jurnal Sinar Manajemen Vol 5, No 2, 2018. ISSN 2337-8743.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33 ISSN 2548-9585.
- Setiawan, Agung. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kunjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2016.
- Sidanti, Heni Dosen Program Studi STIE Dharma Iswara Madiun. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2016: 44 – 53.
- Sri Wayati Ningsi, Lina Mahardiana, dan Risnawati. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor kelurahan di*

*wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas
Tadulako Vol. 3, No. 1, Januari 2017, 069-078.*

Sutrisno, Azis Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor satuan polisi Pamong Praja Kota
Semarang. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.*

Suwanto (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS. Vol. 3, No. 1,
September 2019.*