



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan ISS Indonesia Pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan

<sup>1\*</sup> Erwan Sani, <sup>2</sup>Laura Komala  
[erwansani.sani@gmaail.com](mailto:erwansani.sani@gmaail.com)<sup>1</sup>, [dosen01013@unpam.ac.id](mailto:dosen01013@unpam.ac.id)<sup>2</sup>  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Dikirim 11 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024  
 \*Korespondensi Penulis

### *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  $p$  value  $< \text{Sig.} 0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ).  $H_01$  is rejected and  $H_01$  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  $p$  value  $< \text{Sig.} 0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ).  $H_02$  is rejected and  $H_02$  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  $p$  value  $< \text{Sig.} 0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ).  $H_03$  is rejected and  $H_03$  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*

### *Abstark*

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  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ).  $H_0_1$  ditolak dan  $H_a_1$  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  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ).  $H_0_2$  ditolak dan  $H_a_2$  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  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ).  $H_0_3$  ditolak dan  $H_a_3$  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, tin-dakan 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 pem-berian contoh yang baik dari pemimpin kenpada 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. Gaya



kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya

kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk berprestasi. Berikut adalah data hasil pra-survey gaya kepemimpinan kerja karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri di Kuningan Jakarta Selatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1: Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan Tahun 2023**

No.	Gaya Kepemimpinan	Total	Jumlah Pencapaian Pengukuran			
			Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Presentase (%)	Kriteria
1	Keteladanan	55	30	25	30/55= 54,5%	Kurang Baik
2	Kewibawaan	55	25	30	25/55= 45,4%	Kurang Baik
3	Pendelagasan tugas	55	40	15	40/55= 72,7%	Baik
4	Pengambilan keputusan	55	20	35	20/55= 36,3%	Tidak Baik
5	Motivasi	55	50	5	50/55= 90,9%	Sangat Baik

Sumber: : *ISS Indonesia (2023)*

Berdasarkan data tabel 1 dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Karyawan ISS di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Tahun 2023 kurang baik. Hal ini bermakna dan terlihat hanya point pendelagasan tugas dan Motivasi yang masih bisa dipertahankan.

## Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan ISS Indonesia pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan. Populasi dan sampel adalah seluruh Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan yang berjumlah 55 orang, pengumpulan data menggunakan data primer yang disebarluaskan melalui kusisioner kepada responnden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas), uji regresi ganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan adalah sebuah bisnis dibidang jasa orsosing yang mempekerjakan beberapa keahlian antara lain: 1) Helper; 2) Driver; 3) Mailing Room; 4) Receptionist; 5) Messenger Ext; 6) General Service; 7) Opereator Telpon; 8) Service Supervisor; 9) Junior Supervisor; 10) Administration; dan 11)Fasility Management Help Desk.

ISS Indonesia merupakan perusahaan Integrated Facility Service. ISS Indone-sia sebenarnya merupakan bagian dari ISS Global. Sementara itu, ISS yang sangat terkenal sekarang ini sebenarnya dibentuk pada tahun 1934. Tetapi sebenarnya asal usul dari perusahaan ini sudah ada sejak tahun 1901. Saat pertama kali perusahaan ini dibentuk, perusahaan ini memulainya dengan menawarkan penjagaan untuk bisnis lokal saja. Namun kini ISS sudah mampu menjadi salah satu perusahaan multinasional yang tersebar luas di berbagai negara. Salah satu perusahaan outsourcing yang sudah lama terbentuk dan berdiri di-Indonesia yaitu ISS Indonesia yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan cakupan layanan ISS Indonesia terdiri dari Facility Services (cleaning service, of-fice support service, gardening & landscaping, Integrated Pest Management, build-ing maintenance service, indoor air quality service, wash room service, portable toilet service), Access Control (security service), Catering



Service, dan Parking Management Service. Kantor PT. ISS Indonesia beralamat di Graha ISS Jl. Jenderal Sudirman Blok J No.3, Bintaro Jaya. ISS Indonesia juga beroperasi di berbagai kota besar di Indonesia yaitu di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, Batam, Pekanbaru, dan Makassar. ISS Indonesia ini di dukung lebih dari 300 manajer, 900 supervisor, 2500 team leader, dan 54.000 operator, ISS Indonesia berkomitmen untuk memberikan "Peace of Mind" kepada para klien nya. ISS Indonesia juga memiliki sistem nilai yaitu menghargai kejujuran, bertindak sebagai wirausaha, memelihara tanggung jawab, dan memberikan kualitas terbaik.

## Visi dan Misi

### Visi

"Our purpose is connecting people and places to make the world work better". Tujuan kami adalah menghubungkan orang dan tempat untuk membuat dunia bekerja lebih baik.

### Misi

*"Placemaking solutions that contribute to better business performance and make life easier, more productive and enjoyable-*

**Pengujian validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan**

**Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Gaya Kepemimpinan**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
GK.1	0,667	0,266	Valid
GK.2	0,817	0,266	Valid
GK.3	0,826	0,266	Valid
GK.4	0,864	0,266	Valid
GK.5	0,783	0,266	Valid
GK.6	0,807	0,266	Valid
GK.7	0,612	0,266	Valid
GK.8	0,429	0,266	Valid
GK.9	0,741	0,266	Valid
GK.10	0,784	0,266	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) yang akan diuji sebanyak 55 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan

*delivered to high standards by people who care".* Dan harapannya solusi membuat tempat yang berkontribusi pada kinerja bisnis yang lebih baik dan membuat hidup lebih mudah, lebih produktif dan menyenangkan dan disampaikan dengan standar tinggi oleh orang yang peduli.

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dengan perincian sebagai berikut:

ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 55 - 2 = 53$  maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0.266. Dari tabel diatas menunjukan pertanyaan-pertanyaan pada variabel Kualitas Pelayanan dapat dikatakan valid karena seluruh pertanyaan memiliki nilai signifikan dibawah 0,050.



## Pengujian validitas untuk variabel Disiplin Kerja

**Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Disiplin Kerja**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
DK.1	0,677	0,266	Valid
DK.2	0,739	0,266	Valid
DK.3	0,670	0,266	Valid
DK.4	0,573	0,266	Valid
DK.5	0,712	0,266	Valid
DK.6	0,638	0,266	Valid
DK.7	0,699	0,266	Valid
DK.8	0,670	0,266	Valid
DK.9	0,687	0,266	Valid
DK.10	0,549	0,266	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Harga dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan

dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ,  $(n-2) = 55 - 2 = 53$  yaitu 0,266. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

## Pengujian validitas untuk variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kinerja Karyawan**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK.1	0,559	0,266	Valid
KK.2	0,537	0,266	Valid
KK.3	0,443	0,266	Valid
KK.4	0,650	0,266	Valid
KK.5	0,582	0,266	Valid
KK.6	0,683	0,266	Valid
KK.7	0,578	0,266	Valid
KK.8	0,565	0,266	Valid
KK.9	0,526	0,266	Valid
KK.10	0,479	0,266	Valid

Sumber : pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kepuasan Pelanggan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ,  $(n-2) = 55 - 2 = 53$  yaitu 0,266. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliable, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:



## Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

**Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60,

yaitu  $0,868 > 0,60$  dikatakan reliable dengan ketentuan  $N = 10$  taraf signifikan 5%.

## Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,840	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel Harga dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60, yaitu  $0,840 >$

0,60 dikatakan reliable dengan ketentuan  $N = 10$  taraf signifikan 5%.

## Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,735	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60, yaitu  $0,735 > 0,60$  dikatakan reliable dengan ketentuan  $N = 10$  taraf signifikan 5%.

normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

## Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji

normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

**Tabel 8: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**



		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19364236
Most Extreme	Absolute	,095
Differences	Positive	,095
	Negative	-,080
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

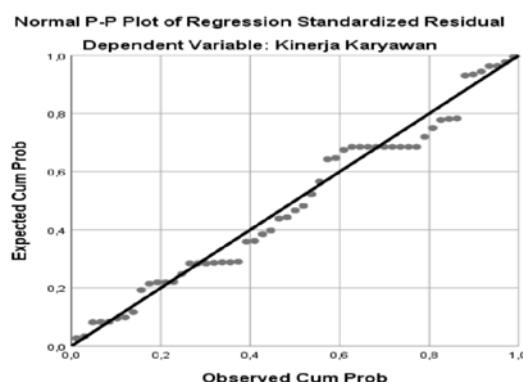
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS 26

Dari tabel 8 dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,050

(0,200 > 0,050) artinya data tersebut berdistribusi normal



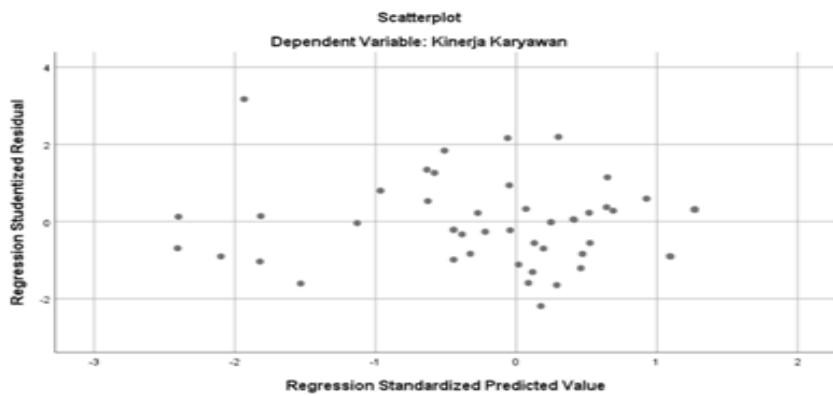
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Pada normalitas plot P-P plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot sebagai berikut:



Sumber: data diolah ,2023

**Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar 2: *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) masing-masing terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilakukan dengan uji statistic uji t (uji parsial).

Bila hasil yang diperoleh positif:

- 1) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Adapun ketentuan  $t_{tabel}$  diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan. Dan dengan rumus :  $t_{tabel} = (\text{tingkat kepercayaan}) / 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas}$

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan

dikurang 1) atau jika ditulis dalam bentuk rumus data yang diperoleh peneliti, maka :

$$t_{tabel} = (0,05/2:55-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0,025;52)$$

Kemudian bila pada distribusi nilai  $t_{tabel}$   $df = 52$  pada kolom 0,025 maka ditemukan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006.

#### Uji Hipotesis parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

hasil sebagai berikut:

**Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,665 > 2,006)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan

nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig.} 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Uji Hipotesis parsial untuk variabel Disiplin Kerja**

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		<i>t</i>	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 : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $12,409 > 2,006$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho value < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependennya (Kinerja Karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada

Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

Sebagai banding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus F tabel yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 55 - 3 = 52$$

Dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel} = 3,18$ , dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1373,207	2	686,604	99,288	,000 <sup>b</sup>
Residual	359,593	52	6,915		
Total	1732,800	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Pengolahan Data 2023



Berdasarkan tabel 11, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  99,288 lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ( $F_{hitung}$  99,288 > 3,18  $F_{tabel}$ ) dan ( $F_{signifikant}$  0,000 < 0,05). Sehingga dapat

### Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ini Hasil nya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019). bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh thitung = 2,785 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel maka Ha<sub>1</sub> diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara parsial Ha<sub>1</sub> yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan ini Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Angela Worang Roy F. Runtuwene (2019). Hasil uji t untuk Disiplin terhadap Kinerja, artinya nilai signifikasi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,666 > 0,05$ ), maka dapat dijelaskan bahwa disiplin secara individu atau parsial tidak ber-pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Tomohon.

### Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016). Hasil uji hipotesis pada tingkat signifikansi 0,000 maka Ho<sub>3</sub> ditolak dan Ha<sub>3</sub> diterima secara simultan. Dengan demikian Ho<sub>3</sub> ditolak dan Ha<sub>3</sub> diterima dan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dimana Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan Kinerja Karyawana serta Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

### Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukan hasil uji  $t_{hitung} = 10,665$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,006$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.
2. Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukan hasil uji  $t_{hitung} = 12,409$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,006$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>02</sub> ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.
3. Secara Simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.



dengan menunjukkan  $F_{hitung}$  99,288 lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ( $F_{hitung}$  99,288 >  $F_{tabel}$  3,18) dan ( $F_{signifikan}$  0,000 < 0,05).

## DAFTAR PUSTAKA

- 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. *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 terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Ci-mahi. *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 Wa-wasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 3, Oktober 2016.*
- Ida Ismailati, 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 pa-da Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keu-angan dan Sumber Daya Manusia, 1 No. 1, 109.*
- Mawar Sari, Fatkhatal 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 E-ISSN 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 Kepemimpinan 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 Dae-rah 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 Hu-maniora, 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. JE-NIUS. Vol. 3, No. 1, September 2019

