



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Niaga Sejahtera

Sintia Rahayu Mardyaningrum¹, Melisa Zuriani Hasibuan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka, Indonesia

shintyarahayu5@gmail.com, melisazurianihasibuan@umnaw.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Mega Niaga Sejahtera. The research design uses a quantitative descriptive approach with an ordinal scale, where the respondents were taken using a simple purposive sampling method of 50 people through distributed questionnaires. Data analysis used consisted of instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Data were processed using SPSS 24.0 for Windows. The results of the study prove that leadership style and work discipline simultaneously or together have a positive and significant effect on employee performance at PT Mega Niaga Sejahtera. The t-value of leadership style is $1.122 > 1.676$ with a significance level of $0.268 > 0.05$, the t-value of work discipline is $12.490 > 1.676$ where the significance level is $0.000 < 0.05$ so that it means that X_1 is not accepted, while X_2 is accepted in influencing employee performance at PT Mega Niaga Sejahtera. The results of the determination coefficient (R^2) indicate that leadership style and work discipline have an effect on employee performance of 77.2% and the remaining 22.8% of employee performance is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: leadership, work, discipline, performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Niaga Sejahtera. Desain penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan skala ordinal, dimana pengambilan responden menggunakan metode *simple purposive sampling* sebanyak 50 orang melalui kuesioner yang disebar. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Data diolah mengaplikasikan SPSS 24.0 for Windows. Hasil penelitian membuktikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Niaga Sejahtera. Nilai t-hitung gaya kepemimpinan adalah sebesar $1,122 > 1,676$ dengan taraf signifikan $0,268 > 0,05$, nilai t-hitung disiplin kerja $12,490 > 1,676$ dimana taraf signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga artinya X_1 tidak diterima, sedangkan X_2 diterima dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Mega Niaga Sejahtera. Dengan hasil koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,2% dan sisanya 22,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin, kerja, kinerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian hakiki dalam organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktivitas organisasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat, sehingga menghasilkan perubahan yang kiat cepat pula. Salah satunya struktur global, khususnya kehidupan berorganisasi, dimana organisasi merupakan kesatuan sosial yang dibangun secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja terus-menerus mencapai tujuan bersama (Hardhiyanti et al., 2022). Sebuah perusahaan melekat dengan sumber daya manusia secara krusial, yaitu pengaruh manusia memegang peranan penting dalam tercapainya tujuan bersama hingga eksistensinya terhadap organisasi sangat diperlukan daripada elemen lain pada organisasi. Sedangkan,

instabilitas kinerja karyawan dapat terjadi karena komponen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang berada di dalam suatu perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Niaga Sejahtera. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Niaga Sejahtera. Dengan manfaat memberikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan bersama untuk masa depan dan sebagai sumber informasi literatur. Fenomena yang terjadi di PT Mega Niaga Sejahtera adanya instabilitas atasan, keterlambatan karyawan, cuti tahunan karyawan tidak dapat dicairkan (berbeda dengan peraturan pemerintah), kurangnya pelatihan dan pengembangan, serta tiada evaluasi kerja supaya terwujudnya motivasi karyawan maupun organisasi dengan aspirasi kinerja hingga mencapai tujuan bersama.

Penelitian Rubingatus et al. (2024), yaitu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam mengkoordinasikan karyawan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengendalikan perusahaan. Penelitian Hidayat et al. (2024), menghasilkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi gaya kepemimpinan, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Octaviani & Muhandi (2022), bahwa adanya kecemburuan sosial antar karyawan mengindikasikan disiplin kerja dan kepemimpinan berdampak menurunnya kinerja pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung. Sedangkan Muksalmina & Agrasadya (2024), menyimpulkan kurangnya informasi pemimpin yang menimbulkan masalah disiplin kerja hingga menurunkan kinerja karyawan. Untuk mempertahankan sekaligus menambah kinerja karyawan, maka diperbaiki lagi kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan di dalam kantor (Dewi et al., 2023).

Tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi dan sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini juga menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan serta mengindikasikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan pada PT Mega Niaga Sejahtera.

2. KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sendiri tidak akan efektif tanpa didukung oleh internal organisasi untuk menerapkan perilaku ramah di lingkungan kerja, meningkatkan kesadaran, dan komitmen pada isu-isu di lingkungan kerja secara berkelanjutan. Menurut Sulaeman (2023), menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok organisasi kearah tercapainya tujuan. Transformasi gaya kepemimpinan berikut menciptakan budaya yang mengakar kuat dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Triyonggo & Hatta, 2023). Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan, sehingga menghasilkan dampak positif kinerja.

Tabel 1. Transformasi Gaya Kepemimpinan

<i>Innovative Leadership</i> (Kepemimpinan yang Inovatif)	<i>Right Technology</i> (Teknologi yang Tepat)
1. Komite direktur yang terbuka	1. Sistem kerja berbasis teknologi
2. Jajaran manajerial yang erat	2. Perubahan cara kerja manual ke otomatis
3. Program mentoring akrab	3. Talenta berfokus untuk produk dan teknologi
4. Talenta lokal daya pikir global	

Indikator Gaya Kepemimpinan

1. Pemimpin Otoriter. Pemimpin yang mengambil keputusan secara tunggal tanpa melibatkan anggota tim dan cenderung mengontrol semua aspek pekerjaan.
2. Pemimpin Demokratik. Pemimpin ini melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, lebih terbuka terhadap saran dan kritik, serta mendengarkan pendapat.
3. Pemimpin Karismatik. Pemimpin yang memiliki daya tarik pribadi yang kuat, dapat mempengaruhi dan menginspirasi orang lain dengan cara berbicara, berperilaku, dan visi yang mereka miliki.
4. Pemimpin Paternalistik. Pemimpin memiliki sifat seperti seorang ayah atau ibu yang melindungi dan membimbing anggota tim, mengambil keputusan yang dianggap terbaik untuk kesejahteraan bawahannya, serta sambil menjaga hubungan yang dekat.

5. **Pemimpin Laissez-Faire.** Pemimpin ini memberikan kebebasan yang luas kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan mengatur pekerjaan mereka sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan peran fundamental perusahaan dalam mendidik karyawan mematuhi setiap ketentuan yang ada untuk menciptakan kinerja optimal. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab (Tambunan et al., 2022). Berdasarkan buku Zulkifli (2021), “Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan disiplin yang membuat karyawan mendapat kemudahan bekerja sehingga menciptakan suasana kerja kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan”. Disiplin yang tinggi akan mendorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien, kedisiplinan berpengaruh pada produktifitas dan kualitas hasil kerja.

Indikator Disiplin Kerja

1. **Tanggung Jawab.** Kesadaran individu untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peran yang telah ditentukan.
2. **Prakarsa.** Merujuk pada kemampuan individu untuk mengambil inisiatif dalam bekerja.
3. **Kerjasama.** Aspek yang menunjukkan bagaimana seorang karyawan bekerja bersama dengan rekan-rekannya dalam mencapai tujuan bersama.
4. **Ketaatan.** Berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur yang ada di tempat kerja.

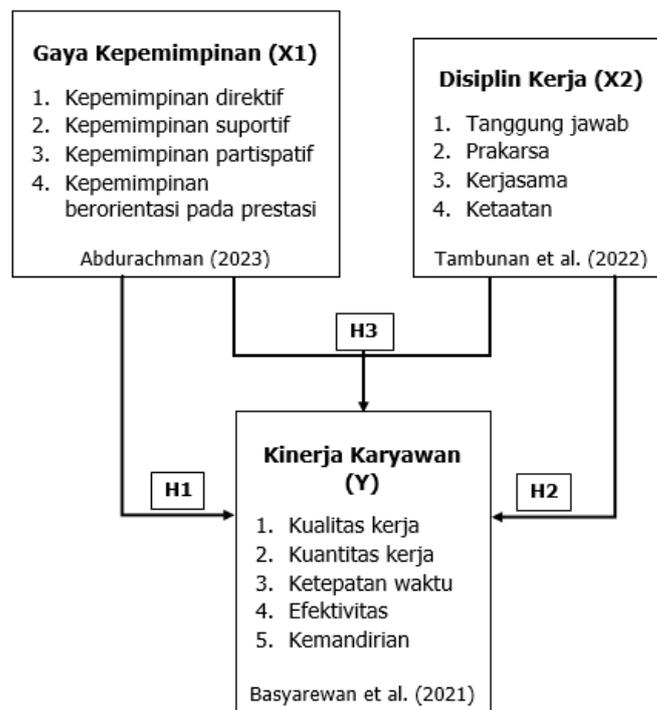
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai petunjuk (SOP) arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi, dan kemampuan karyawan mengembangkan pemikirannya dalam bekerja. Menurut Prawirosentono dalam buku Tambunan et al. (2022) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab individu dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kuantitas Kerja. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Ketepatan Waktu. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Dalam Gambar 1. berikut, untuk mencari hubungan X_1 ke Y dan X_2 ke Y menerapkan uji R , sementara hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y dengan uji R^2 atau koefisien determinasi (Sugiyono, 2020).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah, 2024

Hipotesis

Berdasarkan Gambar 1. di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

Seorang pemimpin memiliki legitimasi atau pengakuan dari para pengikutnya yang selanjutnya memimpin untuk mencapai tujuan organisasi (Yanuari et al., 2024). Dalam penelitian yang dilakukan Amalia et al. (2024) ditemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : Gaya kepemimpinan diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT Mega Niaga Sejahtera

Nazara dan Yuliana (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT Mega Niaga Sejahtera

H3 : Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diduga secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT Mega Niaga Sejahtera

3. METODE PENELITIAN

Proses penelitian dikemukakan Ningsih *et al.*, (2023) serta Slamet & Yuliana (2024) dimulai dengan pengumpulan data penelitian, yang kemudian dilengkapi melalui penggunaan referensi pendukung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas, yaitu cara penelitian menjelaskan hubungan sebab-akibat suatu variabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan untuk meneliti kinerja karyawan PT Mega Niaga Sejahtera mengukur gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Metode deskriptif dilakukan untuk mengumpulkan data dengan pertanyaan terstruktur menjelaskan karakteristik kejadian, orang, atau situasi. *Purposive sampling*, menjadi teknik pengambilan sampel di mana pendekatan didasarkan pada karakteristik populasi yang ada, adalah strategi sampel yang digunakan dalam penelitian ini (Yuliana *et al.*, 2023; Alfian *et al.*, 2024; Hamdani & Yuliana, 2024). Sumber data penelitian berasal dari data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau hasil wawancara yang diolah SPSS. Sedangkan, data sekunder sebagai data penunjang tersusun dalam bentuk dokumen dan buku.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ramadhani & Yuliana, 2023; Sherlyta et al., 2024). Pertanyaan kuesioner dinyatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan cara membandingkan nilai, dimana $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Sedangkan $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Mengukur kuesioner melalui indikator dari variabel (Astri et al., 2024; Ambiyah et al., 2024; Slamet & Yuliana, 2024). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu (Simbolon et al., 2024). Suatu variabel reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menguji dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji T dan F mengamsusikan nilai residual mengikuti distribusi normal dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji Kolmogorov-Smirnov, data kriteria normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

2. Uji Autokorelasi

Mengetahui dalam model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu periode sebelumnya. Jika ada korelasi, maka terjadi autokorelasi. Ukuran Durbin-Watson mengetahui autokorelasi sebagai berikut.

- a. Angka D-W dibawah -2, terdapat autokorelasi positif.
- b. Angka D-W sampai +2, tidak terdapat autokorelasi.
- c. Angka D-W di atas +2, terdapat autokorelasi positif.

3. Uji Multikolinieritas

Menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi, dapat dilihat dari nilai (VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10) dan (nilai *tolerance* $< 0,1$), maka adanya gejala multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika bersifat tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka heteroskedastisitas dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul atau menyebar di sekitar angka 0.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi berganda atau dua indikator variabel untuk menganalisis hubungan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Niaga Sejahtera.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$$

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

β_0 = intersep (nilai Y ketika semua X = 0)

ϵ = kesalahan prediksi yang tidak dijelas-kan oleh model

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ = koefisien regresi variabel X terhadap Y

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Menguji pengaruh signifikan antara hubungan variabel X dan Y dengan melihat nilai probabilitas < 0,05 maka hipotesis diterima.

2. Uji f (Simultan)

Mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan melihat nilai probabilitas < 0,05.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ($0 \leq R^2 \leq 1$), bila $R^2=0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. Apabila $R^2 \geq 1$, semakin kuat pengaruh X ke Y dan begitupun sebaliknya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

(1) Identitas Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir			Lama Bekerja	
	Diploma / D3	S1/S2/S3	SMA/SMK Sederajat	< 5 tahun	5 - 15 tahun
Laki-Laki	1	13	6	14	6
	5%	65%	30%	70%	30%
Perempuan	2	15	13	16	14
	6,7%	50%	43,3%	53,3%	46,7%
Total	3	28	19	30	20
	6%	56%	38%	60%	40%

Sumber: Data diolah (2024)

Penelitian ini dominan dilakukan ke 70% responden jenis kelamin laki-laki dan 53,3% perempuan yang telah bekerja selama < 5 tahun.

(2) Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 3. Deskripsi Hasil Kuesioner

Statistics				
		Total_X1	Total_X2	Total_Y
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		43,98	51,94	61,74
Median		45,00	51,00	62,50
Mode		38	50 ^a	68
Range		32	20	32
Minimum		25	40	43
Maximum		57	60	75
Sum		2199	2597	3087

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil analisis menunjukkan variabel disiplin kerja paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai rata-rata 51,94 responden menilai tanggung jawab pada pernyataan saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan ketika melakukan kesalahan.

b. Uji Instrumen Data

(1) Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Correlations						
		Total_X1	Total_X2	Total_Y	R-tabel	Ket.
Total_X1	Pearson Correlation	1	0,042	0,115	0,2787	Valid
	Sig. (2-tailed)		0,773	0,428		
	N	50	50	50		
Total_X2	Pearson Correlation	0,042	1	,875**	0,2787	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,773		0,000		
	N	50	50	50		
Total_Y	Pearson Correlation	0,115	,875**	1	0,2787	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,428	0,000			
	N	50	50	50		

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4., bahwa ((df=50-2) sig.5% = 0,2787) dimana r-hitung > r-tabel jadi disimpulkan semua item pertanyaan indikator X1, X2, dan Y adalah valid.

(2) Uji Relabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Ket.
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,833	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,889	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,923	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil menunjukkan setiap variabel didapati nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga diambil kesimpulan bahwa item pertanyaan pada semua variabel merupakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

(1) Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97937923
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,067
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
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)

Melihat hasil pengujian tertera nilai Sig. 0,200 > 0,05 artinya model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

(2) Uji ALutokorellasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,878 ^a	,772	,762	3,812	1,364

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil analisis regresi linear berganda 50 sampel, didapatkan DW = 1,364. Maka k= 2, yaitu nilai dL= 1,4625 dan dU= 1,6283. Nilai (4-DW)= 2,636 sehingga disimpulkan bahwa analisis regresi tidak terdapat autokorelasi.

(3) Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

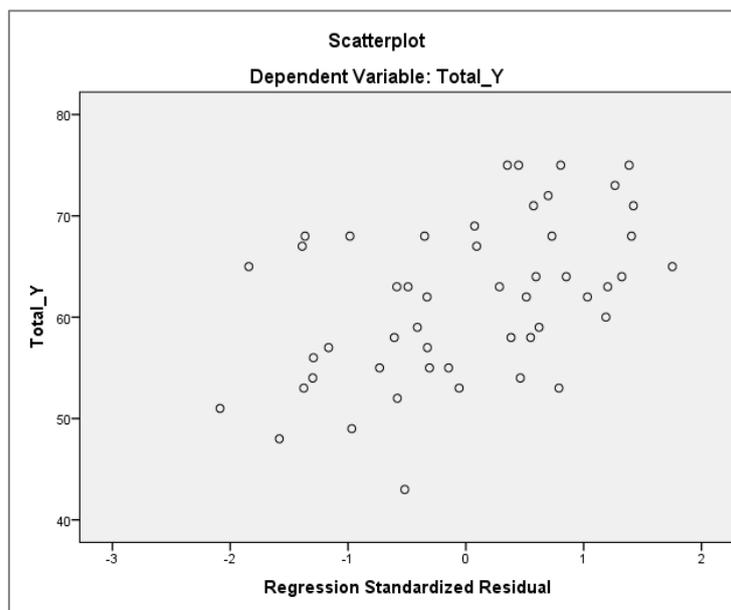
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Total_X1	,998	1,002
	Total_X2	,998	1,002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah (2024)

Melihat hasil di atas, didapatkan nilai VIF sebesar $1,002 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,998 > 0,10$ artinya model regresi berganda tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel bebas.

(4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2024)

Dari gambar *Scatterplot Dependent Variable* di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas beserta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dengan demikian dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12,019	6,519		-1,844	,072
	Total_X1	,091	,081	,078	1,122	,268
	Total_X2	1,343	,108	,872	12,490	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8., persamaan regresi terbentuk sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -12,091 + 0,078 X_1 + 0,872 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y (Kinerja Karyawan)

Nilai variabel dependen dilihat dari konstanta sebesar -12,091 artinya kedua variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nilai konstanta negatif hasil persamaan regresi linear berganda tersebut tidak menggunakan angka nilai 0 (nol) pada skala likert, tetapi range dari nilai 1-5 sehingga variabel X_1 dan X_2 tidak mungkin sama dengan 0 (nol), maka dari itu nilai konstanta negatif tersebut dapat diabaikan. Sugiyono (2020), konstanta negatif biasanya terjadi saat ada rentang yang cukup jauh antara X (variabel independen) dengan Y (variabel dependen).

- X_1 (Gaya Kepemimpinan) = 0,078

Apabila terjadi kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan dalam satu kesatuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,078 dan faktor lainnya dalam keadaan konstan.

- X_2 (Disiplin Kerja) = 0,872

Apabila terjadi kenaikan pada variabel disiplin kerja dalam satu kesatuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan 0,872 dan faktor lainnya dalam keadaan konstan.

e. Uji Hipotesis

(1) Uji t / Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12,019	6,519		-1,844	,072
	Total_X1	,091	,081	,078	1,122	,268
	Total_X2	1,343	,108	,872	12,490	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah (2024)

Pengujian mengenakan signifikansi 5%, nilai t-tabel (50) = 1,67591, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

a. Uji hipotesis Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh t-hitung 1,122 > 1,676 artinya H₀ diterima dan H₁ ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini mendukung hipotesis 0 yang telah diajukan terbukti.

b. Uji hipotesis Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh t-hitung 12,490 > 1,676 artinya H₀ ditolak dan H₂ diterima. Sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian mendukung hipotesis 2 yang telah diajukan terbukti.

(2) Uji f / Simultan

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2306,585	2	1153,292	79,359	,000 ^b
	Residual	683,035	47	14,533		
	Total	2989,620	49			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data diolah (2024)

Pengujian dengan signifikansi 5% (n=50), nilai f-tabel = 3,18. Dari hasil f-hitung 79,359 > 3,18 dan diketahui nilai Sig. 0,000 < 0,05 artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga penelitian ini mendukung hipotesis 3 yang telah diajukan terbukti.

(3) Uji Koefisien Determinasi / R²**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,772	,762	3,812

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat di-paparkan sebagai berikut.

a. Koefisien korelasi (R) = 0,878

Terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

b. Koefisien determinasi (R²) = 0,772

Terdapat kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 77,2%, sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

c. Adjusted R Square = 0,762

Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 76,2%, lalu sisanya 23,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak ada pada penelitian.

f. Pembahasan

(1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Niaga Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, yaitu pemimpin di tempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat rendah mempengaruhi kinerja karyawan PT Mega Niaga Sejahtera sebanyak 7,8%.

(2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Niaga Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, yaitu saya selalu mengerjakan tugas dan wewenang sesuai dengan tanggungjawab. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat kuat mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 8,72%.

(3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Niaga Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu kualitas pelayanan yang saya lakukan terhadap masyarakat sesuai dengan harapan masyarakat dan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sangat kuat mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 95%, dimana 5% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas ditemukan bahwa gaya kepemimpinan sangat rendah mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Mega Niaga Sejahtera, sedangkan disiplin kerja sangat kuat mempengaruhi hal tersebut dan beberapa hal di luar variabel penelitian ini dapat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian dapat digunakan mengembangkan sumber ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), bahkan indikator kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh variabel lain selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga dijadikan sebagai sumber referensi selanjutnya. Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau pertimbangan dalam pengambilan keputusan mempertahankan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai pilar utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disarankan agar pemimpin lebih memahami karyawan supaya terjadi peningkatan kinerja yang berdampak pada tercapainya visi dan misi bersama sesuai yang ditargetkan. Perusahaan mengadakan pelatihan bagi para pemimpin dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif. Serta membuat program yang mendukung peningkatan disiplin kerja, seperti penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran untuk peneliti yang akan datang menambah atau memperbaharui variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, seperti motivasi organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurachman, D. (2023). *Gaya Kepemimpinan Strategis & Green Human Resource Management dalam Membangun Teamwork* (N. Rahayu (ed.); 1st ed.). Rajawali Pers.
- Alfian, R., Nugroho, W. F., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Awareness, Brand Loyalty and Brand Reputation on Purchase Decisions. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 63-74.
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, T., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *MANDIRI ECONOMICS JOURNAL*, 1(1), 1-12.
- Ambiyah, D., Putri, M. I., & Yuliana, L. (2024). Analisis Reputasi Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek iPhone. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1723-1737.
- Astri, A. K., Masyuhur, A. K., & Yuliana, L. (2024). Analisis Kesadaran Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek Somethinc. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1710-1722.
- Bali, K., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Periodisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(4), 71-79.
- Basyarewan, F., Suriyanti, Arfah, A., Hasan, S., & Nasir, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. *Center of Economic Student Journal*, 4(1), 20–32. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/view/110>
- Dewi, N., Siauw, W., & Djatola, H. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera (GarudaFood) Palu. *Actual Organization Of Economy (JAGO-E)*, 04(01), 354–363. <http://ojs.stiemujahidin.ac.id>
- Fatharani, N. A., & Yuliana, L. (2024). Analisis Strategi Marketing 4c Pada Bogor Permai Bakery. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 830-839.
- Hamdani, R., & Yuliana, L. (2024). The Impact of Brand Credibility on The Brand Reputation of Teh Botol Sosro Brand. *Journal of Applied Business Administration*, 8(1), 110-117.
- Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 118–127. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.667>
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Justiana, S., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Viral Marketing Terhadap Minat Beli Produk Mother Of Pearl. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 150-158.
- Khoiroh, A., Elvira, D., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Brand Signature Dan Brand Logo Terhadap Brand Reputation. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 629-638.
- Marianti, S., Dharma, T. A., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Brand Familiarity Terhadap Brand Credibility. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 529–537.
- Melani, E., & Yuliana, L. (2024). Analisis Strategi Pemasaran UMKM Sandal Era Digital: Studi Kasus Juan Jaya Sandals. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(4), 27-38.

- Merdiani, W. (2023). *Pemasaran: Konsep dan Strategi Implementasi* (1 ed., Vol. 1–17 x 24cm). Expert..
- Muksalmina, & Agrasadya. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan. *TEKNOBIS : Teknologi, Bisnis Dan Pendidikan*, 1(6), 491–501. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3395>
- Mustikasari, M., Rusfianti, S., & Yuliana, L. (2022). Pengaruh Brand Signature Dan Brand Familiarity Terhadap Brand Attitude. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 41-50.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22-30
- Ningsih, T. R. W. S., Mulyati, A., & Yuliana, L. (2023). Analisa Dampak Promosi Below The Line Terhadap Keputusan Pembelian Sektor Elektrikal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 547-556.
- Nugroho, W. F., Yuliana, L., Alfian, R., & Perkasa, D. H. (2024). Langkah Unggul Ke Arah Digital: Studi Kasus Kantin Kalibata Sebagai Pelatihan UMKM di Era Digital. *Jurnal Pelayanan Masyarakat*, 1(3), 146-154.
- Octaviani, G., & Muhardi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 57–62. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>
- Qomar, M. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Membekali Kemampuan Membangun Teori Baru: Vol. 15,5 cm x 23 cm* (1 ed.). Inteligencia Media.
- Ramadhani, S., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Persepsi Konsumen Terhadap Minat Beli Mobil Listrik Mercedes-Benz EQS. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(1), 35–44. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i1.3614>
- Riyanto, M. G., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Biaya Produksi dan Harga Jual Terhadap Pendapatan Petani Jagung Desa Sugihwaras. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(4), 80-88.
- Rubingaton, Indrasari, M., Yunus, E., & Tampubolon, L. R. R. U. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening di Polindo Internasional. *Soetomo Business Review*, 5(2), 343–357.
- Saksono, A. S., & Yuliana, L. (2024). An analysis of the Bango Soy Sauce Brand's Reputation and Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 2093-2103.
- Saputri, K. D., Safriyanti, F., & Yuliana, L. (2024). The impact of brand familiarity on brand credibility and perceived quality of brands Marhen. J: an empirical analysis. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 1885–1892.
- Saputri, R. Z., Putra, M. F. R., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Credibility and Brand Reputation on Brand Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), Article 01.
- Sherlyta, Y., Putri, S. P., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Brand Signature terhadap Brand Performance. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 303–311.
- Simbolon, H., Pratama, R. R., & Yuliana, L. (2024). The Influence of Brand Signature and Brand Reputation on Brand Performance. *Journal of Applied Business Administration*, 8(2), 415-425.
- Slamet, F. A., & Yuliana, L. (2024). The Impact of Brand Hate and Negative E-WOM on Non Purchase Intention (Case Study on American Food). *Journal of Applied Business Administration*, 8(2), 311-323.

- Sugiyono. (2020). *Sugiyono 2020.Pdf* (A. Nuryanto (ed.); 5th ed.). Alfabeta, CV.
- Sulaeman, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu*.
- Tambunan, D., Tamba, I. F. U., & Panjaitan, O. W. O. (2022). *Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja* (N. Wahid (ed.)). Wawasan Ilmu.
- Triyonggo, Y., & Hatta, M. (2023). *Best Practices Pengelolaan SDM Indonesia Era Society 5.0: Belajar dari Praktik-Praktik Terkini tentang Pengelolaan SDM dari Berbagai Perusahaan di Indonesia, baik BUMN, Swasta Nasional, dan Multinasional* (L. Mayasari (ed.); 1st ed.). CV Andi Offset.
- Wahid, Y., & Bachrie, S. (2024). *Metode Penelitian Praktis* (N. Bohari & Achmad (eds.); 1st ed.). Prenada Media.
- Wati, P., Aditiaga, Z., & Yuliana, L. (2024). Implementation of social media marketing in the florist business. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 1915-1924.
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Mempredikasi Turnover Intention: Peran Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2064-2075.
- Yuliana, L., Antonius, W. S., & Purwoko, B. (2016). Analisis Strategi Korporat Pengetahuan Aset dan Opini Pakar Terhadap Kinerja Perusahaan Terbuka. *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 1(2), 122-142.
- Yuliana, L., Trigani, I., & Putri, W. A. (2021). Analisis Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. *Jurnal Bisnis Terapan*, 5(1), 47-56.
- Yuliana, L. (2022). Analisis Advokasi Merek Terhadap Minat Pembelian. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2), 161-170.
- Yuliana, L. (2022). Pemanfaatan Manajemen Krisis Terhadap Brand Awareness. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 6(2), 95-101.
- Yuliana, L. (2022). Potensi Gerakan Anti Food Waste Dalam Penguatan Perekonomian UMKM. *Efektor*, 9(2), 286-295.
- Yuliana, L. (2023). Peran Key Opinion Leader Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Bisnis Terapan*, 7(2), 169-180.
- Yuliana, L., Apriyana, N., & Fadillah, M. A. (2023). Analisis Brand Signature dan Brand Logo Terhadap Brand Performance. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(2), 98-104.
- Yuliana, L., Setiawan, H. A., & Irawan, S. (2023). The Impact of Brand Credibility and Brand Reputation on Brand Performance: An Empirical Analysis. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 195-204.
- Yuliana, L., Apriyana, N., Perkasa, D. H., Waty, S. S., Masnia, M., Pratama, A., & Maria, N. T. (2024). Brand Reputation on Brand Performance in Surplus Indonesia. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 8(2), 109-116.
- Yuliana, L. (2024). Comfort Food as Consumer Preference in Purchasing Decisions. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 8(1), 22-27.
- Zulkifli. (2021). *Seni dan Aplikasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (37 Teknik Handal Sukses Pengelolaan Sumber Daya Manusia)* (M. I. Dawami (ed.); 1st ed.). Samudra Biru.