

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan 1

**Putri Haryani**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

**Elmira Siska**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kec. Beji,  
Kota Depok, Jawa Barat 116424  
Korespondensi penulis: [putriharyani03@gmail.com](mailto:putriharyani03@gmail.com)

**Abstract.** Leadership style and work discipline play an important role in improving employee performance. This study aims to examine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at UPTD roads and bridges in the service area of 1 SPPJJ unit in Depok City, Bogor City and Bogor Regency 1. The population in this study is all SPPJJ employees in Depok City, Bogor City and Bogor Regency. 1 as many as 31 people. By using quantitative methods and collecting data using questionnaires. Data analysis uses data quality tests, namely validity tests and reliability tests, and classical assumption test analysis, namely: normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, linearity test, hypothesis testing and coefficient of determination. The research results show that simultaneously leadership style and work discipline have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination value is 0.341 which explains that the influence of leadership style and work discipline on employee performance variables is 34.1%. It is hoped that the results of this research will lead leaders in the UPTD roads and bridges service area 1 of the SPPJJ unit of Depok City, Bogor City and Bogor Regency 1 to develop a leadership style and continue to improve their work discipline to obtain maximum performance.

**Keywords:** Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

**Abstrak.** Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD jalan dan jembatan wilayah pelayanan 1 unit SPPJJ Kota Depok, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor 1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPPJJ Kota Depok, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor 1 sebanyak 31 orang. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji kualitas data yaitu uji validas dan uji realibilitas, dan analisis uji asumsi klasik yaitu : uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,341 yang menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variable kinerja karyawan sebesar 34,1%. Diharapkan hasil dari penelitian ini pemimpin pada UPTD jalan dan jembatan wilayah pelayanan 1 unit SPPJJ Kota Depok, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor 1 mengembangkan gaya kepemimpinan dan terus meningkatkan disiplin kerjanya untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.

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

## **LATAR BELAKANG**

Kemampuan suatu perusahaan untuk sukses adalah satu dari sedikit faktor pertumbuhan karyawan yang ada. Tanpa kehadiran karyawan, fungsi operasional suatu perusahaan akan terhenti. Kalau tidak ada karyawan yang digunakan saat ini tidak selaras dengan keadaan saat ini, maka dunia usaha akan terkena dampaknya. Karyawan bisnis atau organisasi manapun memiliki peran penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Faktanya hal ini sapat dikatakan sebagai faktor yang paling penting karena karyawan adalah pondasi keberhasilan suatu bisnis (Meira, 2020).

Pertumbuhan suatu usaha dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan efisien. Dengan menerapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan menumbuhkan etika kerja yang kuat di antara para karyawan, diharapkan mereka dapat beroperasi secara efisien dan harmonis. Inisiasi pelatihan profesional segera setelah perekrutan sangat penting, untuk memastikan penempatan karyawan selaras dengan kemajuan karier mereka. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Pemimpin yang bijak dan tegas berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga karyawan tidak malu untuk bertanya kepada pemimpin mereka. Tinggi atau rendahnya gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Efitriana & Liana, 2022).

Disiplin kerja diartikan tingkah laku seseorang yang menjunjung tinggi, patuh, dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, peraturan resmi atau tidak resmi, serta mampu melakukannya serta tidak menolak untuk menerima konsekuensi atas kegagalannya. Kedisiplinan karyawan sangat penting agar seluruh kegiatan sedang dan akan berlangsung sesuai dengan rencana. Disiplin kerja sangat penting bagi seorang karyawan. Apabila disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan tidak teratur. Akibatnya, pekerjaan menjadi terganggu, yang mengganggu kesuksesan perusahaan. Perilaku disiplin menunjukkan bahwa karyawan harus menghormati dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Jika karyawan menggunakan sistem absensi yang sering meremehkan atau memiliki tingkat absensi yang tinggi, maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang rendah (Muna & Isnawati, 2022).

Institusi harus selalu melacak pertumbuhan karyawannya secara keseluruhan. Pemimpin dapat mencapai hal ini dengan melihat, mengarahkan, dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan mempertimbangkan disiplin kerja dan faktor komunikasi. Mereka juga dapat berbicara tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan

pimpinan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebenarnya, karyawan pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan I belum mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Penelitian ini dilaksanakan untuk: 1) menganalisis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPPJJ Kota Depok, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor 1. 2) menganalisis secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPPJJ Kota Depok, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor 1. 3) menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan SPPJJ Kota Depok, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor 1.

## **KAJIAN TEORITIS**

Kepemimpinan bagian terpenting dari pengembangan organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif akan membantu mencapai Sasaran perusahaan. Untuk mempengaruhi dan membimbing anggota tim atau organisasi yang dipimpinnya, seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan. Pilihan, metode, dan tindakan seorang pemimpin mencerminkan gaya kepemimpinannya (Iswahyudi 2022). Indikator-indikator gaya kepemimpinan: Pemimpin menjelaskan tugas-tugas kepada karyawan apa yang harus dikerjakan, Pemimpin memberitahu seorang karyawan tentang apa dan bagaimana untuk mengerjakan sesuatu tugas yang diberikan, Pemimpin menetapkan hubungan kerja kepadasatu orang dengan yang lain, Pemimpin menunjukkan hal-hal yang membuat menark minat kerja karyawan, Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan perasaannya, motivasi, berkharisma, memberikan solusi, berperan dan berhubungan baik.

Hipotesis 1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

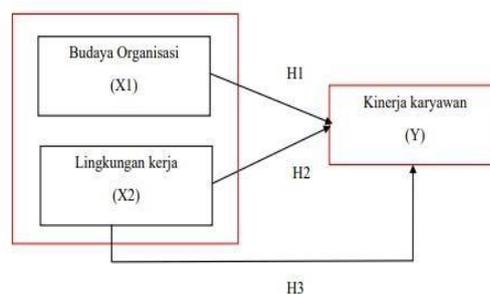
Disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, mematuhi dan mentaati peraturan tertulis yang berlaku, jika ada tugas dan wewenang yang bertentangan, Anda harus melakukannya dan tidak menghindari konsekuensi (Amelia Agustina, Siska, and Indra 2023). sikap bawahan yang mau mematuhi dan mematuhi peraturan yang ditegakkan di kantor. Disiplin kerja di antara karyawan yang mematuhi peraturan dengan efektif akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara disiplin kerja di antara karyawan yang tidak mematuhi peraturan akan menjadi hambatan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Arif, Maulana, and Lesmana 2020).

Kinerja adalah hasil Produksi dan mutu kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan kewajibannya yang diserahkan terhadap dirinya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian prestasi yang diperoleh oleh seorang pekerja berdasarkan pengalamannya dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan kepada dirinya (Mangkunegara 2017). Indikator-indikator Kinerja Karyawan: Keakuratan hasil kerja, Kecermatan hasil kerja, Kehandalan, Penyelarasan volume keluaran dengan tujuan pekerjaan, Ketepatan waktu dalam bekerja dan Kekompakkan karyawan dalam bekerja

Hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Gaya kepemimpinan dan terhadap kinerja karyawan SPPJJ Kota Depok, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor 1.

Penulis mengembangkan kerangka konseptual berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pola pikir holistik, menggunakan teori diterapkan sebagai kerangka utama untuk menjawab pertanyaan, dan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh* dengan teknik ini peneliti akan mendapatkan data yang akan dilakukan uji hipotesis (Sugiyono 2019). Populasi adalah kelompok orang yang memiliki fitur tertentu yang terkait dengan ruang lingkup penelitian. Penelitian ini melibatkan semua 31 pegawai UPTD Pelayanan Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah I. Mengingat jumlah individu yang diteliti berjumlah 31 orang, maka dilakukan *Sampling Jenuh* sehingga mencakup seluruh populasi yang menjadi sampel (Rosyidah and Fijra 2021). Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang nanti akan

diberi skor dan diberi tanda skornya. Teknik analisis data adalah meneliti identitas responden dan proses pengambilan keputusannya disebut sebagai analisis data atau analisis deskriptif. Data dikelompokkan berdasarkan tanggapan yang serupa dan selanjutnya digambarkan berdasarkan jumlah responden.

Uji kualitas data metodologi analisis data selanjutnya digunakan dalam penelitian yang menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan SPPJJ Kota Depok, Kota Bogor, dan Kabupaten Bogor 1 (Ovan and Saputra 2020). Uji validitas proses pengambilan keputusan uji validitas menggunakan batas  $R$  tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai korelasi melebihi 0,025 maka sampel dianggap cukup dan memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Suatu item dalam kuesioner dianggap valid jika  $R$  hitungnya melebihi  $R_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%). Uji Realibilitas pengujian reliabilitas meliputi penilaian apakah nilai alpha melebihi 0,60 agar suatu pernyataan dianggap dapat diandalkan, dan jika turun di bawah 0,60 maka pernyataan tersebut dianggap tidak dapat diandalkan.

Uji asumsi klasik adalah sebuah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis linear berganda. Sebelum dilakukannya analisis regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian. Uji multikolinearitas (Azizah 2021) Jika nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai toleransi lebih rendah dan nilai VIF lebih tinggi maka timbul multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas tidak ada dalam regresi jika titik-titik data tersebar merata atau berfluktuasi baik di atas maupun di bawah garis nol, tanpa membentuk pola pelebaran dan penyempitan yang konsisten. Tidak boleh ada pengaturan sistematis atau konsentrasi titik data (Setyarini 2020). Uji normalitas analisis grafis dan pengujian statistic dan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah uji statistik yang digunakan untuk tujuan ini. Nilai signifikansi yang melebihi 0,05 menunjukkan bahwa residu mengikuti distribusi normal (Kurniawati et al. 2021).

Regresi linier berganda pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian sesuai dengan pola linier atau tidak (Nanincova 2019). Uji linier ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan dependen penelitian mengikuti pola linear atau tidak. Uji linearitas di lihat dari histrogram, jika mengikuti alur grafik dapat dikatakan linear.

Hipotesis uji t Signifikansi biasanya dievaluasi pada tingkat 0,05. Nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen, sedangkan nilai sig lebih besar dari 0,05 menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Uji F pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel dependen. Uji F melibatkan perbandingan nilai f hitung dengan nilai f tabel. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Berkisar dari 0 hingga 1 nilai R<sup>2</sup> yang lebih rendah menunjukkan bahwa variabel independen (X) tidak terlalu efektif dalam menjelaskan variasi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah seluruh karyawan unit satuan pelayanan pengelolaan jalan dan jembatan Kota Depok, Kota Bogor & Kabupaten Bogor 1 memiliki karyawan berjumlah 31 orang dan menjadi sampel 31 orang. Dimana prosesnya dengan cara menyebar kuesioner dan meminta responden untuk mengisi. Selain itu, pengelolaan data dengan software *Spss*

### **Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data metodologi analisis data selanjutnya digunakan dalam penelitian yang menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan SPPJJ Kota Depok, Kota Bogor, dan Kabupaten Bogor 1 (Ovan and Saputra 2020)

#### **1. Uji Validitas**

**Table 2. Uji Validitas**

<b>Indikator (Gaya Kepemimpinan)</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.455	0.344	VALID
X1.2	0.655	0.344	VALID
X1.3	0.590	0.344	VALID
X1.4	0.590	0.344	VALID
X1.5	0.684	0.344	VALID
X1.6	0.455	0.344	VALID
X1.7	0.455	0.344	VALID
X1.8	0.655	0.344	VALID
X1.9	0.714	0.344	VALID
X1.10	0.459	0.344	VALID
<b>Indikator (Disiplin Kerja)</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>

X2.1	0.455	0.344	VALID
X2.2	0.655	0.344	VALID
X2.3	0.590	0.344	VALID
X2.4	0.590	0.344	VALID
X2.5	0.684	0.344	VALID
X2.6	0.455	0.344	VALID
X2.7	0.455	0.344	VALID
X2.8	0.655	0.344	VALID
<b>Indikator (Kinerja Karyawan)</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0.805	0.344	VALID
Y.2	0.711	0.344	VALID
Y.3	0.671	0.344	VALID
Y.4	0.702	0.344	VALID
Y.5	0.821	0.344	VALID
Y.6	0.522	0.344	VALID

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa setiap item pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel yang diperoleh untuk jumlah sampel  $n=31$  pada taraf signifikansi 5% (0,344). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item yang memuat variabel disiplin kerja adalah valid.

## 2. Uji Realibitas

**Table 3. hasil uji Realibitas**

Variabel	No of Items	<i>cronbach's alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	10	0.740	0.60	reliabel
Disiplin Kerja	8	0.768		reliabel
Kinerja Karyawan	6	0.778		reliabel

Berdasarkan tabel yang tersedia, semua faktor menunjukkan nilai Cronbach's alpha yang jauh lebih tinggi 0,60, yang menunjukkan keandalannya/reliabel.

## Uji Asumsi Klalsik

sebuah sebuah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis linear berganda. Sebelum dilakukannya analisis regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian.

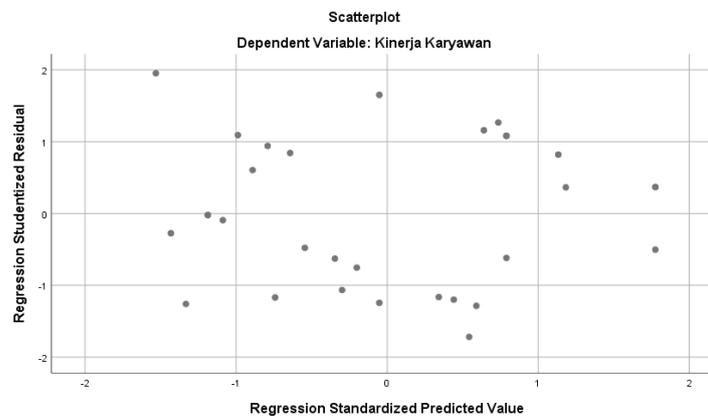
## 1. Normalitas

**Table 4. Hasil Uji Normalitas- Uji Kolmogorov.**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39243006
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.115
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Penelitian menggunakan uji kolmogorav smirnov. Berdasarkan table diatas, maka nilai residual tersebut dinyatakan normal dikareakan nilai signifikan 0,200 lebih besar 0,05 dinyatakan normal yang signifikan.

## 2. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji heterokedasitas – Uji Scatterplot**

Plot sebar yang digambarkan di atas digunakan untuk uji heteroskedastisitas. Tidak adanya pola bergelombang pada sebaran titik data yang tersebar di atas, di bawah, atau di sekitar angka 0 dapat dipahami dengan mencermati hasil-hasil tersebut di atas. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

### 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.886	5.929		1.330	.194		
	Gaya Kepemimpinan	.086	.145	.104	.592	.559	.763	1.311
	Disiplin Kerja	.425	.142	.527	2.999	.006	.763	1.311

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian multikolinearitas bahwa nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing 0,763 dan VIF masing-masing 1,311. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 4. Uji Linearitas

**Table 6. Hasil Uji Linearitas variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	90.388	10	9.039	1.061	.433
		Linearity	33.844	1	33.844	3.974	.060
		Deviation from Linearity	56.544	9	6.283	.738	.671
	Within Groups		170.321	20	8.516		
Total			260.710	30			

Berdasarkan tabel diatas, bahwa uji linearitas antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan 0,671 lebih besar 0,05, dapat disimpulkan dapat hubungan linearitas antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

**Table 7. Hasil Uji Linearitas variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KK * DK	Between Groups	(Combined)	124.103	9	13.789	2.120	.075
		Linearity	86.849	1	86.849	13.351	.001
		Deviation from Linearity	37.254	8	4.657	.716	.675
	Within Groups		136.607	21	6.505		
Total			260.710	30			

Berdasarkan tabel diatas, bahwa uji linearitas antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan 0,675 lebih besar 0,05, dapat disimpulkan dapat hubungan linearitas antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t Parsial

**Table 9. Hasil Uji t Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	7.886	5.929		1.330	.194
Gaya Kepemimpinan	.086	.145	.104	.592	.559
Disiplin Kerja	.425	.142	.527	2.999	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df (n-k) 31-2=29$ , jadi t tabel diperoleh 29 dengan taraf signifikan  $5\%:2 = 0,025$  yaitu 2,045, berdasarkan tabel di atas bahwa uji t tabel untuk variabel gaya kepemimpinan 0,592 dengan tingkat signifikan 0,559. Dengan demikian diperoleh t hitung lebih kecil t tabel (0,592 lebih kecil 2,045). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada tidak ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan hipotesis diterima tetapi tidak signifikan. Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df (n-k) 31-2=29$ , jadi t tabel diperoleh 29 dengan taraf signifikan  $5\%:2 = 0,025$  yaitu 2,045, berdasarkan tabel di atas bahwa uji t tabel untuk variabel Disiplin kerja 2.999 dengan tingkat signifikan 0,006. Dengan demikian diperoleh t hitung lebih besar t tabel ( 2,999 lebih besar 2,045). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hipotesis diterima dan signifikan.

### 2. Uji F

**Tabel 10. Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.998	2	44.499	7.256	.003 <sup>b</sup>
	Residual	171.712	28	6.133		
	Total	260.710	30			

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

Dari uji F pada tabel diatas diperoleh nilai F tabel dengan  $F (k:n-k) F (2-31) = 29$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 3,33. Dengan demikian F hitung lebih besar F tabel (7,256 lebih

besar 3,33) ini menunjukkan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait (Kinerja Karyawan).

### Uji Koefisien Determinasi

**Table 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.294	2.476
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Dari tabel diatas nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,341 yang berarti pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 34,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhdap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan. Dibuktikan dengan uji t persial kepada 31 responden dengan t hitung 0,592 dan tingkat signifikan 0,559. Dengan demikian diperoleh t hitung < t tabel ( $0,592 < 2,045$ ). Akan tetapi gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki kontribusi sebesar 37% (Yanti, Fikri, and Nofirda 2022).

Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenaka rata-rata karyawan di SPPJJ adalah bekerja dilapangan maka jarang sekali para pemimpin perusahaan turun kelapangan jadi ditidak terlalu kelihatan pemimpinnya, mungkin kalua pemimpin perusahaan sering turun kelapangan adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (hipotesis diterima). Dibuktikan dengan uji t persial kepada 31 responden dengan df (n-k)  $31-2=29$ , jadi t tabel diperoleh 29 dengan taraf signifikan  $5\%:2 = 0,025$  yaitu 2,045, berdasarkan tabel di atas bahwa uji t tabel untuk

variabel Disiplin kerja 2.999 dengan tingkat signifikan 0,006. Dengan demikian diperoleh  $t$  hitung lebih besar  $t$  tabel ( 2,999 lebih besar 0,045) (Arif et al. 2020).

Disiplin berpengaruh dikarenakan pada dampak atau efek yang ditingkatkan oleh kepatuhan dan kedisiplinan karyawan terhadap berbagai peraturan. Dengan ditingkatkannya disiplin kerja yang tinggi, akan terjadi meningkatnya dalam kinerja perorangan maupun kelompok secara semua, umumnya akan terjadi peningkatan kinerja, sebaliknya jika tingkat kedisiplinan rendah akan mengakibatkan penurunan kinerja.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan SPPJJ kota depok, kota bogor dan kabupater bogor 1, dibuktikan dengan Uji  $f$  Simultan dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil 0,05 atau nilai  $f$  hitung lebih besar  $f$  tabel (7,256 lebih besar 3,33). Untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variable bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variable terikat (kinerja karyawan) maka penelitian melakukan uji koefisien determinasi, dimana hasil R Square 0,341 atau sama dengan 34,1% (Abidin and Budiono 2023).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan berdasarkan penelitian yang sudah di uji dapat disimpulkan sebagai berikut: terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara parsial antara variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, saran-saran yang dapat di berikan peneliti sebagai berikut: Bagi perusahaan hasil penelitian ini bisa menjadi acuan dan masukan, terutama mempertahankan disiplin kinerja dengan memberikan sanksi sesuai apa yang di langgar oleh para karyawan, memberikan bonus yang sesuai kepada karyawan atas hasil yang dikerjakan sudah mencapai target dan memberikan jaminan kesehatan bagi para karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Abidin, Zainal, and Karim Budiono. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember." *Riemba - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1(1):183–96. doi: 10.31967/riemba.v1i1.945.
- Amelia Agustina, Nanda, Elmira Siska, and Natal Indra. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI." *CiDEA Journal* 2(1):92–103. doi: 10.56444/cideajournal.v2i1.790.
- Arif, M., T. Maulana, and M. T. Lesmana. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan." *Jurnal Humaniora* 4(1):106–19.
- Azizah. 2021. "Model Terbaik Uji Multikolinearitas Untuk Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Padi Di Kabupaten Blora Tahun 2020." *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS* 4:61–69.
- Efitriana, Iqma, and Lie Liana. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)." *SEIKO : Journal of Management & Business* 5(2):2022–2182.
- Gaol, Jonner Lumban, Lamminar Hutabarat, and Endieni Meisari Bate'e. 2020. "Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan." *Jurnal Darma Agung* 28(2):286. doi: 10.46930/ojsuda.v28i2.650.
- Iswahyudi, Muhammad Subhan. 2022. *Gaya Kepemimpinan*. Vol. 1. edited by I. Pradana Kusuma. kota batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Kurniawati, Dea Fitrianingka Ulhaq, Anisa Padillah, Rofidah Qothrunnada, Ahmad Gihabuddin, Andry Maulana Purba, Muhammad Arif Hasan, and Ahmad Nadvy Ziyani. 2021. "Pengaruh Kurs Rupiah, Inflasi, Suku Bunga Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Indonesia." *Ekonomi & Bisnis* 3.
- Mangkunegara, Dr a. .. anwar prabu. 2017. *Prestasi Pegawai*. edited by S. sandiasih. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Meira, Nabila Anisa. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur." 1–18.
- Nanincova, Niken. 2019. "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro." *Agora* 7(2):1–5.
- Ovan, and Andika Saputra. 2020. *Aplikasi Uji Validitas Dan Realibitas Instrumen Penelitian Berbasis Web.Pdf*. Vol.1. edited by A. Saleh Ahma. Takalar: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia.
- Rosyidah, Masayu, and Rafiq Fijra. 2021. *Metode Penelitian*. Vol.1. edited by R. Gunadi. Sleman: CV BUDI UTAMA.
- Sanaky, Musrifah Mardiani. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah." *Jurnal Simetrik* 11(1):432–39. doi: 10.31959/js.v11i1.615.
- Setyarini, Adhista. 2020. "ANALISIS PENGARUH CAR, NPL, NIM, BOPO, LDR

TERHADAP ROA (Studi Pada Bank Pembangunan Daerah Di Indonesia Periode 2015-2018).” *Research Fair Unisri* 4(1):282–90. doi: 10.33061/rsfu.v4i1.3409.

Sugiyono. 2019. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF R&D*. Vol. 6. Vol. 2. edited by S. Dr Ir. Bandung: ALFABETA CV.

Sugiyono, Dr. Prof. 2016. *Metode Penelitian*. edited by D. P. Sugiyono. Bandung: ALFABETA CV.

Yanti, Rida, Khusnul Fikri, and Fitri Ayu Nofirda. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(12):7956–83.