

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMPK Mardi Wiyata Kediri

Wijna Jagadhita

Jagadhitawijna@gmail.com

Rike Kusuma Wardhani

rikenaysa@gmail.com

Angga Permana Mahaputra

anggapermana@uniska-kediri.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Abstract. *This research aims to determine the simultaneous and partial influence of leadership style and work discipline on employee performance. This type of quantitative research, this research uses primary and secondary data. The research sample consisted of 35 employees of SMPK Mardi Wiyata Kediri using saturated sampling techniques. The analysis techniques used were validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and test the coefficient of determination (R²) using the SPSS version 25 program. The research results show that the t test results of the Leadership Style variable (X₁) have a partially significant effect on Employee Performance by getting a sig value. $0.001 < 0.05$ and the Work Discipline variable (X₂) has a partially significant effect on Employee Performance with a sig. $0.004 < 0.05$. Meanwhile, the results of the F test show that Leadership Style (X₁) and Work Discipline (X₂) have a significant simultaneous effect on Employee Performance at SMPK Mardi Wiyata Kediri with a sig. $0.000 < 0.05$. In this research, it is also known that the coefficient of determination (R²) Adjusted R square variable Leadership Style and Work Discipline has an influence of 60.5% in influencing employee performance, while the remaining 39.3% is influenced by other variables not discussed in this research.*

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstraksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel] penelitian berjumlah 35 orang karyawan SMPK Mardi Wiyata Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan mendapatkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. $0,004 < 0,05$. Sedangkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada SMPK Mardi Wiyata Kediri dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) Adjusted R square variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebanyak 60,5% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawannya) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Received Agustus 13, 2023; Revised September 22, 2023; Accepted Oktober 09, 2023

* Wijna Jagadhita, Jagadhitawijna@gmail.com

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu aset penting bagi kemajuan perusahaan. Keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berguna untuk membantu kemajuan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing di era globalisasi saat ini serta mampu menjunjung seluruh aspek kehidupan berbangsa dan negara, oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi baik dari segi, kepemimpinan (*leadership*), kedisiplinan kerja (*work discipline*) dan kinerja karyawan (*performance*) yang merupakan penentu tercapainya keberhasilan pada setiap perusahaan.

Menurut Ritonga (2019:24) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, ialah gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (dalam Fadly, Herawati dan Harefa, 2021:23) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Thoha, (2013:49). Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan, selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Disiplin berarti mengerjakan atau melakukan sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan tepat waktu. Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang dapat menghargai dan menyadari pentingnya waktu.

SMPK Mardi Wiyata merupakan sebuah instansi yang bergerak dibidang Pendidikan. Pekerjaan yang berhubungan dengan siswa ini menuntut karyawan pada SMPK Mardi Wiyata harus bisa memberikan sarana untuk melakukan proses blajar mengajar dan proses Pendidikan saat ditempat kerja karyawan juga harus siap dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai keputusan organisasi, guna untuk kemajuan instansi. Dalam hal ini komunikasi antar karyawan belum berjalan dengan baik dan belum adanya sikap saling menghargai antar karyawan. Sehingga belum tercipta kinerja karyawan yang baik pada SMPK Mardi Wiyata.

Mengingat pentingnya masalah kinerja karyawan pada SMPK Mardi Wiyata dan belum adanya riset, maka berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Smpk Mardi Wiyata Kediri”.

Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SMPK Mardi Wiyata Kediri?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SMPK Mardi Wiyata Kediri?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan SMPK Mardi Wiyata

Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan agar menghindari pelebaran pokok masalah agar penelitian lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan. Untuk itu penelitian ini dibuat dari bulan februari sampai bulan juli dan hanya difokuskan pada masalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di SMPK Mardi Wiyata Kediri”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SMPK Mardi Wiyata Kediri.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan SMPK Mardi Wiyata Kediri.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan SMPK Mardi Wiyata Kediri

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang positif bagi semua pihak terkait untuk kemajuan dan perbaikan sebagai berikut:

1. Manfaat Operasional

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi perusahaan mengenai kinerja karyawan dan bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

2. Manfaat Akademik

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan masukan untuk penelitian yang akan mendatang dengan masalah gaya kepemimpinan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017:363) mengungkapkan Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi SMPK Mardi Wiyata Kediri Jl.Jaksa Agung Suprpto No 4 kota Kediri Jawa Timur Indonesia. Alasan Peneliti memilih penelitian ini karena adanya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang kurang efektif.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Adapun rincian data primer dan data sekunder dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Menurut Sugiyono (2019:296) “Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data primer dari penelitian ini yaitu tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan di SMPK Mardi Wiyata Kediri.
- 2) Menurut Sugiyono (2019:296) “Sumber data sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Data sekunder dari peneliti ini yaitu berupa sumber dari internet, buku, jurnal dan skripsi.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian :

- 1 Observasi
- 2 Wawancara
- 3 Kuesioner/Angket
- 4 Studi kepustakaan atau literatur
- 5 Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Peneliti memakai teknik analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program pengolahan data statistik SPSS (*Statistical Package and Social Science*).

1. Uji Instrument

Menurut Sugiyono (2019:156) “instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun *social* yang diamati”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:52) “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Dengan syarat, apabila nilai r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nomor pertanyaan itu valid.

2) Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:46) Menyatakan bahwa “Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel atau konstruk dapat dikatakan reliabel bila

memberikan nilai cronbach alpha $> 0,7$ dan dikatakan tidak reliabel bila nilai cronbach alpha $< 0,7$.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:108) “Uji multikolonieritas dapat digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya pengaruh korelasi antara variabel bebas (independen)”. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). *Tolerance* untuk mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

2) Uji Normalitas

Menurut Supriyanto & Maharani (2013:73) “Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas data ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample Kolmogrov-Smirnov Test* yaitu dengan cara membandingkan nilai sig yang ada pada tabel *kolmogrov smirnov* dengan α . Bila nilai sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Supriyanto & Maharani (2013:72) “Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain”. Jika varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda disebut heterokedastisitas. Yang diharapkan dari suatu model regresi adalah homoskedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat diuji dengan menggunakan metode analisis grafik atau *scatterplot* dengan cara memperhatikan bentuk pola, jika pola menyebar secara acak maka dapat dipastikan tidak adanya masalah heterokedastisitas namun jika pola berbentuk tertentu dan tidak menyebar maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Supriyanto & Maharani (2013:185) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara bersama-sama yang ditunjukkan oleh koefisien regresi (β_i). Rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

4. Uji t

Menurut Ghazali (2018:98) “Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerapkan variabel dependen”. Pengujian ini dapat dilakukan dengan nilai signifikan 0,05. Untuk mengetahui hasil uji t dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom sig (*significance*) dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji F

Menurut Ghazali (2018:98) “Uji F mengemukakan bahwa uji F menguji apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan derajat kepercayaan 0,05”. Dengan syarat tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Hasil uji F dilihat kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dan model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel terikat.
- 2) Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

“Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variasi pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas pada model regresi”. Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel (X) menjadi semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel (X) menjadi semakin rendah. Dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi R^2 untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

SMP Katolik Mardi Wiyata Kediri merupakan sebuah instansi yang bergerak dibidang Pendidikan. SMP Katolik Mardi Wiyata Kediri sebelumnya bernama SMP Katolik Bagian Putra yang berdiri tanggal 1 Agustus 1947 dan beralamatkan JL. Jaksa Agung Suprpto no. 4 Kota Kediri, Provinsi Jawa Timur, sewaktu masih bernama SMP Katolik Bagian Putra keadaan muridnya semuanya adalah laki-laki dan ini berlangsung sejak berdiri sampai dengan tahun 1973. Mulai tahun 1973 sampai sekarang keadaan muridnya sudah bercampur laki-laki dan perempuan. Pada saat keadaan murid sudah bercampur laki-laki dan perempuan tetapi nama sekolahnya tetap SMP Katolik Bagian Putra, karena antara nama sekolah dengan keadaan kenyataan jenis kelamin muridnya tidak sama, maka pada tanggal 28 Juni 1990 secara resmi nama SMP Katolik Bagian Putra diganti dengan nama SMP Katolik Mardi Wiyata Kediri.

SMP Katolik Mardi Wiyata Kediri dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksudkan dalam Permendikbud (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan) Nomor 28 Tahun 2021 Pasal 104, bahwa Direktorat Sekolah Menengah Pertama mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang sekolah menengah pertama dan pendidikan layanan khusus pada sekolah menengah pertama.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing item pertanyaan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Nilai *Cronbach's alpha* (α) variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka hasil uji reliabilitas semua variabel dikatakan reliable dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikan *Asymp.Sig* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,134, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,130 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,130 memiliki nilai residual > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 1 Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,557
2.	Disiplin kerja (X2)	0,892

Sumber : data diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 1 maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan(Y) dengan masing masing nilai sig. *Deviation From Linearity* > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

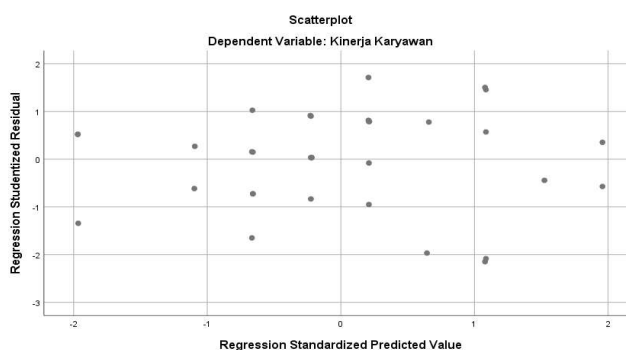
No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1.	Gaya kepemimpinan (X1)	0,991	1,009
2.	Disiplin kerja (X2)	0,991	1,009

Sumber : data diolah peneliti, 2023.

Dari tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 bahwa nilai tolerance > 0,1 dan memiliki nilai VIF < 10. Jadi dalam model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dalam hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada setiap variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam uji ini tidak terdapat adanya Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.730 + 0,370 X_1 + 0,540 X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 1.730 dan bernilai positif. Hal tersebut berarti bahwa jika nilai variabel bebas sama dengan 0 maka besarnya kinerja karyawan adalah 1.730 satuan. Sedangkan untuk persamaan pada nilai b menunjukkan nilai yang berbeda-beda yaitu b1 sebesar 0,370, dan b2 sebesar 0,540 Nilai-nilai tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1) $a = 1.730$

Apabila Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) tidak mengalami perubahan (konstan) maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 1.730.

2) $b_1 = 0,370$

Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,370, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_1 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,370. Koefisien bernilai positif antara X_1 dengan Y . Semakin naik X_1 maka semakin naik nilai Y .

3) $b_2 = 0,540$

Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,540, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_2 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,540. Koefisien bernilai positif antara X_2 dengan Y . Semakin naik X_2 maka semakin naik nilai Y .

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 3 Hasil Uji t

No	Variabel	t	Sig.
1	Gaya Kepemimpinan	3,350	0,001
2	Disiplin Kerja	3,029	0,004

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMPK Mardi Wiyata Kediri dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X_1) memiliki $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X_2) memiliki $0,004 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Gaya Kepemimpinan	30,798	0,000
Disiplin Kerja		

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F 30,798. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R^2
Gaya Kepemimpinan	0,605
Disiplin Kerja	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.19 ditemukan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,605 atau 60,5% yang artinya variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2). Sedangkan sebesar 0,393 atau 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan atas keseluruhan penelitian yang telah dilakukan peneliti pada SMP Katolik Mardi Wiyata Kediri, adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SMP Katolik Mardi Wiyata Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SMP Katolik Mardi Wiyata Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SMP Katolik Mardi Wiyata Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai kurang dari batas yaitu 0,05

SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh peneliti maka, saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, telah didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Oleh karena itu diharapkan semoga dengan hasil penelitian ini pimpinan instansi dapat menerapkan Gaya Kepemimpinan yang baik dengan menerapkan komunikasi secara intens dengan semua karyawan dan Disiplin Kerja dengan lebih baik lagi sehingga menghasilkan karyawan yang jauh lebih baik lagi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik untuk kedepannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel dimana terdapat dua variabel independen yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada SMP Katolik Mardi Wiyata Kediri. Sehingga peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya lebih memperhatikan variabel tersebut dengan menyesuaikan indikator-indikator pada setiap variabel sesuai kondisi yang ada pada tempat penelitian dan diharapkan peneliti selanjutnya bisa lebih teliti dalam melihat permasalahan di sebuah instansi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ritonga, Z. (2019). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Mustika Asahan Jaya. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 23–28. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.16>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang : UIN-Maliki Press.
- Thoha, M. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wahid, D., Supriyati, & Herawati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . FIF (Federal International Finance) Cabang Muara Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 3(2), 88–96. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3258076>