



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang

Fathan Arif*¹, Roni Hutauruk², Denok Sunarsi³

^{1,2,3}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Abstract

Received: 11 Maret 2023

Revised: 24 Maret 2023

Accepted: 5 April 2023

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT Makmur Jaya Energi in Tangerang City, either partially or simultaneously. This type of research uses associative quantitative methods. The sampling technique uses a saturated sample of 64 respondents. The data analysis technique uses the data instrument test, the classical assumption test. Quantitative data analysis technique uses multiple linear regression, the coefficient of determination. Test the hypothesis using the t test and F test. The results of the analysis show: Leadership style partially affects employee performance with a simple linear regression equation $Y = 15.329 + 0.607 X_1$. The correlation coefficient value is 0.701, meaning that it has a strong relationship and a determination coefficient of 0.492, meaning that performance is influenced by leadership style by 49.2%. This is evidenced by the t test obtained t count > t table ($7.354 > 1.671$) and reinforced by a significant value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Work discipline partially has a positive effect on employee performance, shown by the simple linear regression equation $Y = 49.023 + 0.198 X_2$. The correlation coefficient value is 0.219 meaning that it has a strong relationship and a determination coefficient of 0.480 means that performance is influenced by work discipline by 48%. This is evidenced by the t test obtained t count > t table ($1.968 > 1.671$) and reinforced by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the research on leadership style and work discipline simultaneously on employee performance are shown by the multiple linear regression equation $Y = 19.940 + 0.649 X_1 + 0.147 X_2$, the correlation coefficient value is 0.728 meaning that it has a strong relationship level and the coefficient of determination is 0.530 meaning that performance is influenced by style leadership and work discipline by 53% while the remaining 47% is influenced by other factors not examined. This is evidenced by the results of the F test hypothesis test obtained by F count > F table ($27.061 > 3.15$) and reinforced by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

(*) Corresponding Author: dosen02154@unpam.ac.id

How to Cite: Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 610-621. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8095480>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan,



pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

PT Makmur Jaya Energi Kota Tangerang adalah salah satu perusahaan penyalur bahan bakar pertamina yang bergerak dalam bidang minyak dan gas, SPBU berkelas internasional dengan fasilitas lengkap ini merupakan perwujudan komitmen pertamina untuk memberikan produk dengan kualitas teruji, kuantitas yang akurat dan layanan terbaik. Pertamina memiliki aspirasi untuk meningkatkan dan menghasilkan keuntungan sehingga mampu bersaing dan berkembang dalam jangka panjang PT Makmur Jaya Energi Kota Tangerang.

Menurut Hasibuan (2016:170) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”. Dari hasil wawancara diketahui jika para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena pemimpin kurang memperhatikan pegawai.

Selain itu, karyawan juga menyebutkan jika pemimpin kurang memberi arahan dan bimbingan kepada karyawannya dalam bekerja sehingga karyawan merasa kurang jelas dengan tugas yang diberikan sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai secara tidak langsung.

Tenaga karyawan salah satu tenaga kerja yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu perusahaan selain mesin atau alat-alat lainnya, karena karyawan yang langsung bersinggungan dengan pekerjaan masing-masing, untuk memberikan produktivitas sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Untuk itu kinerja karyawan harus selalu dilakukan dengan cara memberikan insentif, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menurut Terry (2017:219) mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Mengacu pada pernyataan yang diuraikan oleh Terry di atas, kondisi gaya/pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di PT Makmur Jaya Energi Kota Tangerang sudah cukup memenuhi kriteria dan berjalan lumayan baik walaupun masih ada sedikit kendala dalam menjalankan kepemimpinannya. Artinya pemimpin tidak adanya penerapan unsur paksaan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab kepada bawahan sehingga situasi kantor dalam hubungan kerja cukup harmonis dan kondusif.

Dengan gaya kepemimpinan yang pas atau pimpinan yang sudah mampu mempengaruhi para karyawannya untuk dapat mengikuti peraturan atas dasar kesadaran dan tanpa adanya unsur paksaan, sehingga berdampak pada tingkat kedisiplinan yang lumayan baik. Artinya tingkat penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan sangat minim, terlihat dari karyawan yang berjumlah 64 orang hanya beberapa karyawan yang terkadang datang terlambat (5 sampai 8 orang). Begitu pula dengan hasil kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, terlihat hampir tidak terlihat adanya komplek dari masyarakat dalam hal pelayanan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat.

Disiplin menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang digunakan atau dimiliki perusahaan modern dan canggih. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti asset-asset perusahaan yang lain.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawan, selain itu atasan merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan disiplin pada atasan maka karyawan diharapkan terangsang sehingga akan meningkatkan kedisiplinan dalam semua lapisan karyawan dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. PT Makmur Jaya Energi Kota Tangerang sangat mengerti akan pentingnya disiplin kerja. Dalam hal tersebut perusahaan menerapkan sistem absensi dengan finger print, serta pemberian sistem premi hadir dan bagi karyawan yang rajin. Namun masih ada karyawan yang terlambat ke kantor dengan alasan yang tidak rasional serta kurangnya disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Apabila disiplin kerja serta pelatihan diikuti oleh karyawan dengan baik tidak mustahil hasil kerja yang menjadi tujuan utama perusahaan akan tercapai. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan serangkaian kegiatan yang terencana dengan baik. Dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuannya memerlukan berbagai sumber daya seperti sumber daya manusia, modal, dan teknologi. Oleh karena itu, dalam usaha pencapaian tujuan memerlukan system perencanaan yang baik terhadap alokasi berbagai sumber daya pada setiap kegiatan yang dilaksanakan.

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:194) mengatakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:125) mengatakan bahwa “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Menurut Wibowo (2018:4) mengatakan bahwa “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut”. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:150) mengartikan bahwa “kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapainya dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan prestasi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek.

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan yang bernilai positif akan memberikan citra yang positif kepada perusahaan. Sehingga PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang dianggap kompetitif dan berani bersaing dengan perusahaan jasa lainnya. Kinerja karyawan yang positif akan memberikan rasa optimis kepada perusahaan dalam melaksanakan terobosan-terobosan pengembangan perusahaan, baik untuk merger, ekspansi, maupun mengakuisisi, sementara kinerja yang negatif justru akan menghambat pencapaian tujuan bahkan dapat menurunkan citra perusahaan dimata pesaing dan nasabah. Berdasarkan data yang didapatkan penulis dari PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang, pada awal tahun 2020 terjadi penurunan target perbandingan tersebut terlihat secara presentase berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan melalui annual report.

Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor dugaan sementara adalah adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan yang kurang baik serta kedisiplinan dalam diri karyawan itu sendiri. Dalam mencapai kinerja karyawan yang demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan komunikasi kerja dikalangan atasan dan bawahan. Adanya disiplin kerja dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para karyawan. Variabel disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengamatan sementara bahwa terdapat beberapa polemik dan ragam permasalahan dan persoalan yang dihadapi PT Makmur Jaya Energi Kota Tangerang mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan menuangkannya dalam skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:44) berpendapat bahwa “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2016:8) mengatakan

bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini dilakukan di PT Makmur Jaya Energi yang beralamat di Ruko Golden 8 Blok I Kelapa Dua, Jl. Ki Hajar Dewantoro No.11, Ketapang, Cipondoh, Kota Tangerang, Banten 15147. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan terhitung dari Oktober 2022 s/d Maret 2023, hingga tercukupi kebutuhan dan data informasi dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal penelitian, seminar proposal skripsi, penyempurnaan materi proposal, pengajuan surat izin penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Makmur Jaya Energi Kota Tangerang yang berjumlah 64 orang. Menurut Sugiyono (2017:149) berpendapat bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa “teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Maka Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov dan untuk perhitungannya menggunakan program SPSS V26 for windows. Hasil uji normalitas untuk variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.61031146
	Absolute	0.12
Most Extreme Differences	Positive	0.059
	Negative	-0.12
Kolmogorov-Smirnov Z		0.856
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.457

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah SPSS V26, 2023

Hasil uji normalitas di atas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Asymp.Sig lebih besar dari 0,05 ($0,457 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas, dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	19.94	4.323			
1 Gaya Kepemimpinan(X1)	0.649	0.088	0.75	0.943	1.061
Disiplin Kerja (X2)	0.147	0.075	0.201	0.943	1.061

Sumber: Data primer yang diolah SPSS V26, 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki nilai toleransi 0,943 dan nilai VIF 1,061. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Kriteria yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin-Watson (Uji DW). Autokorelasi tidak terjadi jika angka Durbin-Watson $1 < DW < 3$.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	0.53	0.51	2.664	1.842

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olahan data regresi di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,842 yang berarti tidak < 1 dan tidak > 3 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan autokorelasi dalam model regresi dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

a. Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.329	3.737		4.1	0
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	0.607	0.088	0.701	6.89	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = 15,329 + 0,607X_1$$

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai α adalah 15,329. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan (X_1) bernilai 0, maka kinerja karyawan sebagai variabel (Y) akan bernilai 15,329. Sedangkan nilai dari b yaitu 0,607 menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,607 satuan atau sebesar 60,7%. Bahwa model pengaruh berbanding lurus antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya jika nilai gaya kepemimpinan (X_1) naik maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya.

b. Regresi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	49.023	5.181		9.46	0
1 Disiplin Kerja (X2)	0.198	0.126	0.219	1.57	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah SPSS V26, 2023.

$$Y = 49,023 + 0,198X_2$$

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai α adalah 49,023. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bernilai 0, maka kinerja karyawan sebagai variabel (Y) akan bernilai 49,023. Sedangkan nilai dari b yaitu 0,198 menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,198 satuan atau sebesar 19,8%. Bahwa model pengaruh berbanding lurus antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika nilai disiplin kerja (X_2) naik maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	19.94	4.323		4.61	0
1 Gaya Kepemimpinan(X1)	0.649	0.088	0.75	7.35	0
Disiplin Kerja (X2)	0.147	0.075	0.201	1.97	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan model regresi di atas dapat disimpulkan menjadi beberapa hal, yaitu:

a. Nilai konstanta sebesar 19,940 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 19,940.

b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,649 bertanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan, artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,649.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,147 bertanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja, artinya jika nilai variabel disiplin kerja naik 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,147.

b. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	0.53	0.51	2.664

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka (R) sebesar 0,728. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Jaya Energi Kota Tangerang.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	0.53	0.51	2.664

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data di atas nilai R Square atau sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Makmur Jaya Energi Kota Tangerang sebesar 53%. Sedangkan 47% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variable independen yang diuji, digunakan tingkat signifikansi 0,05, *degree of freedom* (df = 64) didapat dari $df = (n-k)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen. Dalam pengujian ini (n) = 64. Sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,671 dari ($df = 64 - 2 = 62$) pada pengujian 2 (dua) sisi, dengan kriteria pengujian yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji Statistik t (parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	19.94	4.323		4.61	0
1 Gaya					
Kepemimpinan(X1)	0.649	0.088	0.75	7.35	0
Disiplin Kerja (X2)	0.147	0.075	0.201	1.97	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung 7,354 > t tabel 1,671. Hal ini berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, jika nilai gaya kepemimpinan naik maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 1,968 > t tabel 1,671 dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, jika nilai variabel disiplin kerja naik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 10. Hasil Uji Statistik F (simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	384.137	2	192.069	27.1	.000 ^b
Residual	340.686	61	7.098		
Total	724.824	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan(X1)

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji simultan di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung 27,061 > F-tabel 3,15 dan nilai signifikan

0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik yang telah diuraikan diatas dapat diketahui nilai-nilai hasil statistik pada masing-masing variabel dan tingkatan besarnya kasual antara kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil tersebut dijadikan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,329 + 0,607 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,701 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,492 artinya kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 49,2%.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,354 > 1.671$). Hal ini berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, jika nilai gaya kepemimpinan naik maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang

H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 49,023 + 0,198 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,219 artinya memiliki hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,480 artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 48%.

Berdasarkan uji statistik t dapat diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $1,968 > 1,671$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, jika nilai variabel disiplin kerja naik maka kinerja karyawan akan meningkat

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang

H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,940 + 0,649X_1 + 0,147 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,530 artinya kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil diperoleh nilai $F_{hitung} 27,061 > F_{tabel} 3,15$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

CONCLUSION

Pada bagian akhir skripsi, penulis akan memaparkan kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian dilapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap karyawan PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 15,329 + 0,607 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menghasilkan t hitung $>$ t tabel ($7,354 > 1.671$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 49,023 + 0,198 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menghasilkan t hitung $>$ t tabel ($1,968 > 1.671$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$).
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 19,940 + 0,649 X_1 + 0,147 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 53% artinya kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,061 > 3.15$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$)

REFERENCES

- Azahraty, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin), *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 24-34.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Effendy. Aidil Amin (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Moderland Realty, TBK), *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264-276.
- Effendi. Elliya (2019). Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri dan ASN di DITRESKRIMUM POLDA SUMSEL, *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 26-38.
- Lobo. Astrid El, Wahyuni. Dewi Urip (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(10), 1-19.

- Puspitasari. Yeni, Sukotjo. Hendri (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PUTRA GUNA JAYA, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6), 1-16.
- Poiyo. Yustin, Mandey. Silvy L, Maramis. Joubert B (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado, *Jurnal EMBA*, 6(4), 2248-2257.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rosalina. Maudy, Wati. Lela Nurlaela (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal EKOBIS : Ekonomi, Bisnis & Manajmen*, 10(1), 18 – 31.
- Suherman. Herry (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 1-14.
- Sunarsi. Denok (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta, *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1-24.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Widayati. Christina Catur, W. Septy, H. Thea (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Delekatif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK MANDIRI KCP Jakarta Kota, *JRMB*, 11(2), 91-101.