



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Lion Superindo Cabang Re. Martadinata Tangerang Selatan

Pauzi<sup>1\*</sup>, Ahmad Nazir<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p>The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Lion Superindo RE Branch. Martadinata, South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 51 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.2% and the hypothesis test obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(7.171 &gt; 2.010)</math>. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.9% and hypothesis testing obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(5.824 &gt; 2.010)</math>. Leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation <math>Y = 7.322 + 0.424X_1 + 0.398X_2</math>. The coefficient of determination value is 62.0% while the remaining 38.0% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value <math>&gt; F_{table}</math> or <math>(39.174 &gt; 2.800)</math>.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Superindo Cabang RE. Martadinata Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 51 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,2% dan uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(7,171 &gt; 2,010)</math>. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,9% dan uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(5,824 &gt; 2,010)</math>. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 7,322 + 0,424X_1 + 0,398X_2</math>. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung <math>&gt; F_{tabel}</math> atau <math>(39,174 &gt; 2,800)</math>.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Kualitas seorang pemimpin diperlukan untuk menyelaraskan tujuan organisasi yang didorong oleh para anggotanya karena individu-individu tersebut harus terinspirasi dan termotivasi untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah orang yang mendorong berbagai aspek dalam organisasi yang mereka awasi

Supermarket Super Indo adalah nama umum dari PT Lion Super Indo. Sebuah perusahaan bernama PT Lion Super Indo menawarkan beragam kuliner dengan jaminan kesegaran. Kualitas dan kesegaran produk menjadi prioritas utama PT Lion Super Indo dalam seluruh operasional perusahaan. Ahold Helhaize, yang konon merupakan toko makanan terbesar di dunia, adalah perusahaan induk dari

\*Corresponding author.  
E-mail: [fauzyridwan1804@gmail.com](mailto:fauzyridwan1804@gmail.com)

PT Lion Super Indo. Tersebar di Belgia, Republik Ceko, Jerman, Yunani, Luksemburg, Belanda, Romania, Serbia, Amerika Serikat, Indonesia, dan Portugal adalah PT Lion Super Indo yang bermerek dengan nama Ahold Helhaize. Lebih dari empat puluh toko dapat ditemukan di Indonesia.

Kinerja adalah faktor penting dalam menentukan seberapa sukses suatu bisnis. Bisnis harus mampu meningkatkan kinerja operasionalnya secara berkelanjutan. Seseorang yang mempunyai kinerja baik akan menunjukkan peningkatan prestasi dan pekerjaan yang dilaksanakan secara ideal, serta rasa percaya diri dalam menyelesaikan segala tugas dan bertanggung jawab penuh atas tanggung jawabnya. Selain itu, agar karyawan dapat secara efektif meningkatkan daya saing organisasi, mereka juga perlu memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi hambatan di tempat kerja. Bisnis yang sangat menekankan peningkatan kinerja karyawan biasanya memiliki tempat kerja yang lebih kreatif dan produktif. Karyawan yang diberdayakan dan didorong seringkali lebih siap untuk berkontribusi terhadap tujuan dan visi organisasi yang lebih luas.

Untuk melakukan evaluasi kinerja, PT Lion Superindo melakukan evaluasi kinerja karyawan. Akan lebih mudah bagi staf bisnis atau SDM untuk mempelajari bakat, keterampilan, perilaku, kekuatan, dan kelemahan karyawan melalui tinjauan kinerja. Setiap bisnis memiliki metode untuk mengukur kinerja karyawan dan meningkatkannya. Namun, perlu diingat bahwa evaluasi kinerja memungkinkan Anda menentukan area mana yang masih memerlukan pekerjaan dan mana yang dibiarkan apa adanya.

Merujuk pada permasalahan penurunan kinerja di indikasi masih terdapat gaya kepemimpinan yang belum maksimal. Definisi yang diberikan tersebut memperjelas bahwa setiap pemimpin memimpin pengikutnya dengan cara yang berbeda secara fundamental. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui gaya kepemimpinannya, yang terlihat dari pola perilaku atau kepribadiannya. Seorang pemimpin yang baik menggambarkan berhasilnya seorang pemimpin dalam mengajak bawahannya untuk berkomitmen organizational dalam melaksanakan rangkaian tugas yang diberikan.

Seorang pemimpin dapat secara efektif membentuk perilaku bawahannya dengan cara ini, memungkinkan mereka menyelesaikan tugas atau terlibat dalam aktivitas dengan kemampuan terbaiknya. Jika bawahan atau karyawan termotivasi, mereka mungkin bekerja pada tingkat tertingginya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu membujuk dan menginspirasi bawahannya untuk melakukan yang terbaik.

Disiplin staf yang rendah adalah elemen lain yang penulis usulkan sebagai penyebab rendahnya kinerja. Pegawai yang tidak disiplin akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Perilaku yang disiplin akan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berkembang. Intinya, seorang pekerja bisa menaati aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Demi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, perusahaan menetapkan berbagai kebijakan yang harus diikuti oleh semua karyawan. Kegagalan dalam mematuhi aturan tersebut tidak hanya mengganggu operasi sehari-hari tetapi juga dapat merusak reputasi dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Organisasi menerapkan peraturan kerja untuk menetapkan pedoman bagi karyawannya. Peraturan ini menjamin penyelesaian tugas secara tepat waktu dan akurat, sehingga menghasilkan hasil yang optimal. Selain itu, kepatuhan terhadap pedoman ini akan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan motivasi karyawan dalam pelaksanaan tugas.

Untuk memastikan bahwa tidak ada hambatan yang menghalangi pencapaian tujuan perusahaan, dunia usaha juga harus mengkomunikasikan seluruh peraturan dan kebijakan mereka secara efektif kepada tenaga kerja mereka. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk memahami, mengawasi, dan mengelolanya. Selain itu, sangat penting bagi dunia usaha untuk memberikan bimbingan dan pelatihan yang cukup kepada anggota staf sehingga mereka merasa lebih mampu dan terdorong untuk melakukan pekerjaan mereka. Di bawah ini data terkait kondisi absensi yang mengacu pada kondisi absensi berupa pelanggaran indisipliner baik itu yang terlambat masuk kantor, tugas keluar kantor dan langsung pulang atau dikategorikan membolos serta karyawan yang tidak masuk kerja namun tidak memberitahukan kepada pimpinannya

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Superindo Cabang RE. Martadinata Tangerang Selatan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Hasibuan (2020: 113) berpendapat "gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekereja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi". Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019: 131)

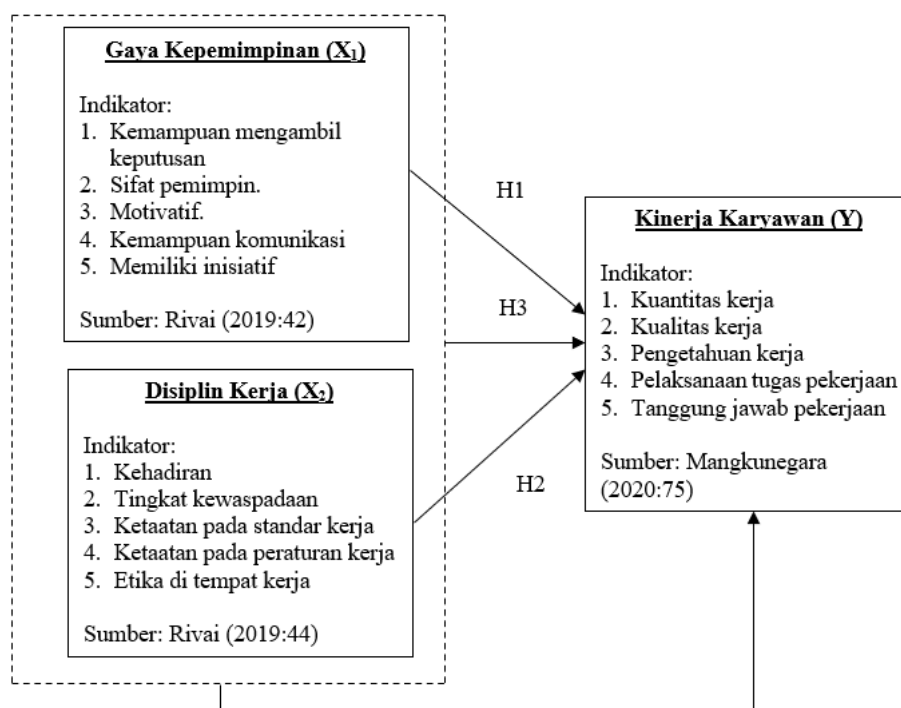
menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai”. Selanjutnya Thoha (2019:49) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya”.

### Disiplin Kerja

Sinungan (2019:145) menyatakan bahwa “disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Siagian (2019:305) mengemukakan bahwa “disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”. Menurut Rivai (2019:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2019: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Pendapat lainnya disampaikan Ratundo dan Sacket (2019: 76) mendefinisikan “kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Superindo Cabang RE. Martadinata Tangerang Selatan.  
 H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Superindo Cabang RE. Martadinata Tangerang Selatan.  
 H3: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Superindo Cabang RE. Martadinata Tangerang Selatan.

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Lion Superindo Cabang RE. Martadinata, alamat: Jalan RE Martadinata No. 1. Kelurahan Cipayung, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan 15411. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Lion Superindo Cabang RE. Martadinata Tangerang Selatan yang berjumlah 51 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Lion Superindo Cabang RE. Martadinata Tangerang Selatan yang berjumlah 51 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Analisis Regresi Linier

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.558	2.957		5.600	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.574	.080	.716	7.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji dalam tabel tersebut menunjukkan persamaan untuk regresi  $Y = 16.558 + 0.574X_1$ . Dari persamaan itu, dapat disimpulkan, sebagaimana ::

- Konstanta sebesar 16.558 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) atau nilainya nol, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada nilai 16.558.
- Variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi yang positif sebesar 0,574, yang menunjukkan bahwa setiap satuan peningkatan dalam variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) akan menghasilkan peningkatan sejumlah poin terhadap kinerja pegawai (Y). Ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang lebih baik akan secara langsung berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.673	4.298		2.949	.005
	Disiplin Kerja (X2)	.674	.116	.640	5.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji dalam tabel tersebut menunjukkan persamaan untuk regresi  $Y = 12,673 + 0,674X_2$ . Dari persamaan itu, dapat disimpulkan, sebagaimana :

- Nilai konstanta sebesar 12,673 berarti nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,673 poin dalam hal variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada atau bernilai nol.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,674 bertanda positif, artinya peningkatan variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,674 poin.

Dari persamaan itu dapat ditarik kesimpulan, bahwa hubungan positif ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mana manajemen harus memberikan perhatian lebih pada faktor ini

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.322	3.633		2.015	.049
Gaya Kepemimpinan (X1)	.424	.082	.529	5.164	.000
Disiplin Kerja (X2)	.398	.108	.378	3.695	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji dalam tabel tersebut menunjukkan persamaan untuk regresi  $Y = 7,322 + 0,424X_1 + 0,398X_2$ . Dari persamaan itu, dapat disimpulkan, sebagaimana:

- Nilai konstanta sebesar 7,322 artinya kinerja pegawai (Y) hanya bernilai 7,322 poin jika variabel disiplin kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) diabaikan atau bernilai nol.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) mempunyai tanda positif sebesar 0,424, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,424 poin.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,398 bernilai positif, artinya kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,398 setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja (X2).

#### Analisis Koefisien Korelasi (r).

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y) Correlations<sup>b</sup>**

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=51

Sumber: Data diolah, 2024

Dari informasi tabel tersebut, nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,716. Mengingat angka ini berada di antara 0,600 dan 0,799, maka terdapat korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut. Selain itu, hal ini mengindikasikan adanya keterkaitan yang signifikan antara variabel tersebut.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations<sup>b</sup>**

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=51

Sumber: Data diolah, 2024

Dari informasi tabel tersebut, nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,640. Mengingat angka ini berada di antara 0,600 dan 0,799, maka terdapat korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut. Selain itu, analisis ini mengindikasikan adanya keterkaitan yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.604	2.391

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

Sumber: Data diolah, 2024

Dari informasi tabel tersebut, nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,787. Angka yang berkisar antara 0,600 hingga 0,799 ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja dan kepemimpinan.

### Analisis Koefisien Determinasi.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.502	2.682

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024

Dari informasi tabel tersebut, Nilai R-squared yang dicapai 0,512. Hal ini menunjukkan bahwa 51,2% varians kinerja karyawan dapat disebabkan oleh strategi kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 48,8% mungkin disebabkan oleh faktor-faktor yang belum diteliti.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 <sup>a</sup>	.409	.397	2.952

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024

Dari informasi tabel tersebut, Dengan menggunakan nilai koefisien determinasi sebesar 0,409 maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 40,9%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti (100-40,9%) = 59,1%

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.604	2.391

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024

Dari informasi tabel tersebut, terlihat pada tabel nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,620. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh sebesar 62,0% variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap faktor kinerja pegawai. Faktor-faktor lain yang belum diteliti mempengaruhi 100 persen sisanya menjadi 62,0%, atau 38,0%.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.558	2.957		5.600	.000
	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.574	.080	.716	7.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Dari informasi tabel tersebut, nilai t hitung (7,171 > 2,010) ternyata lebih besar dari t tabel. Uji signifikansi yang menghasilkan hasil < 0,050 atau (0,000 < 0,050) semakin mendukung kesimpulan tersebut. Dengan demikian H<sub>0</sub> kurang memuaskan sedangkan H<sub>1</sub> dapat diterima, hal ini menunjukkan bahwa pada PT Lion Superindo Cabang RE Martadinata Tangsel, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan.

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.673	4.298		2.949	.005
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.674	.116	.640	5.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Dari informasi tabel tersebut, menunjukkan signifikansi statistik, bahwa nilai t hitung (5,824) lebih besar daripada nilai t tabel (2,010). Selain itu, ambang batas signifikansi 0,050 jauh lebih besar daripada nilai signifikansi 0,000 yang ditemukan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H<sub>2</sub>) diterima, yang menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.927	2	223.964	39.174	.000 <sup>b</sup>
	Residual	274.426	48	5.717		
	Total	722.353	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024

Dari informasi tabel tersebut, nilai F yang dihitung (39,174) lebih besar dari nilai F penting (2,800) menurut analisis statistik yang ditunjukkan pada tabel. Selain itu, ambang batas yang biasa (0,050) terlampaui oleh tingkat signifikansi yang diperoleh (0,000). Oleh karena itu, (H<sub>0</sub>) ditolak, mendukung temuan H<sub>3</sub> menunjukkan bahwa di PT Lion Superindo RE Martadinata Cabang Tangsel, kepatuhan di tempat kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak gabungan yang cukup besar terhadap kinerja pekerja.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pembahasan Kuantitatif

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi,  $Y = 16,558 + 0,574X_1$ , diperoleh dari temuan analisis. Terdapat hubungan yang cukup besar antara kedua variabel, dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,716. Nilai determinasi sebesar 0,512, artinya X<sub>1</sub> menyumbang 51,2% varians pada Y, dan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui. Hasil uji hipotesis menunjukkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima karena nilai t hitung (7,171) lebih besar dari nilai t tabel (2,010). Hal ini menunjukkan bahwa di PT Lion Superindo RE Martadinata Cabang Tangsel, kinerja staf dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan. Temuan penelitian yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sejalan dengan Farida Agustin (2021). Farida menyimpulkan bahwa dengan kontribusi sebesar 60,8%, gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja; pengujian hipotesis menunjukkan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Andriyani (2020) Menurut penelitiannya, 53,0% kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya pemimpin, dengan signifikansi uji hipotesis  $0,000 < 0,05$ .

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian, kinerja karyawan PT Lion Superindo Cabang RE Martadinata Tangsel dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan. Persamaan  $Y = 12,673 + 0,674X_2$  ditampilkan oleh regresi, dan nilai korelasi sebesar 0,640 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Selanjutnya nilai determinasi sebesar 40,9% menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabilitas kinerja pegawai, dan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima karena nilai t hitung sebesar 5,824 melebihi t tabel sebesar 2,010. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya oleh Akbar Muslimat dan Hariyaty Ab. Wahid (2021) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh derajat disiplin kerja yang ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$  dengan kontribusi sebesar

61,1%. Selain itu, nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan signifikansi substansial dalam temuan uji hipotesis. Penelitian ini sejalan dengan temuan Angga Pratama (2020) yang menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 13,8%. Selain itu, pengujian hipotesis menunjukkan pentingnya hubungan ini bahwa nilai  $t$  hitung (3,054) lebih tinggi dari  $t$  tabel (1,671).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model regresi yang dihasilkan  $Y = 7,322 + 0,424X_1 + 0,398X_2$  menunjukkan bahwa gaya manajerial ( $X_1$ ) dan tingkat disiplin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas pegawai. Koefisien korelasi yang berada pada angka 0,787 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya nilai koefisien determinasi sebesar 62,0% artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memberikan kontribusi sebesar 62,0% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima karena nilai  $F$  hitung (39,174) lebih tinggi dari  $F$  tabel (2,800). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya manajerial dan tingkat disiplin secara bersamaan. Kesimpulan penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilis Karmitasari dan Tjeri Hajrillah (2022). Menurut penelitian mereka, produktivitas staf terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, dengan kontribusi pengaruh gabungan sebesar 74,5%. Selain itu, temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa  $F$  hitung ( $95,201 > 3,130$ )  $> F$  tabel. Lebih lanjut, hasil penelitian ini sejalan dengan yang dipublikasikan oleh Muhammad Ahyar Syafwan Lysander (2022), Rahmi Hermawati, dan Tri Hastuti. Mereka menemukan bahwa, secara bersama-sama, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 52,7%. Temuan uji hipotesis juga menunjukkan bahwa  $0,000 < 0,05$  adalah signifikansi statistik yang dicapai.

## **5. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Lion Superindo Cabang RE. Martadinata, Dapat ditarik kesimpulan.

1. Berdasarkan persamaan untuk regresi  $Y = 16,558 + 0,574$  merupakan model regresi. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 51,2% varian kinerja mungkin disebabkan oleh gaya kepemimpinan. Selain itu, hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dengan  $t$  hitung (7,171) lebih besar dari  $t$  tabel (2,010) maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Berdasarkan persamaan untuk regresi  $Y = 12,673 + 0,674X_2$ , Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai cukup besar. Koefisien korelasi kedua variabel ini sebesar 0,640 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Hasil uji hipotesis diperoleh  $T$  hitung  $> t$  tabel atau  $5,824 > 2,010$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,9%. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.
3. Berdasarkan persamaan untuk regresi  $Y = 7,322 + 0,424X_1 + 0,398X_2$  menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik. Nilai korelasi sebesar 0,787 menunjukkan bahwa variabel prediktor dan outcome mempunyai hubungan yang tinggi. Lebih lanjut, koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut menyumbang 62,0% terhadap kinerja karyawan, dan 38,0% dari variabel lainnya. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai  $F$  sebesar 39,174, berada tersebut ambang batas krusial yaitu 2,800, yang memungkinkan  $H_3$  terkonfirmasi dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menekankan betapa peningkatan etika kerja dan gaya kepemimpinan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah (2020) Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Amirullah (2021) Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi. Yogyakarta: Andi.
- Andriyani (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Sakti di Daan Mogot Jakarta Barat. Jurnal Efektif Vol.2 No.4. ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.

- Anoraga. Panji (2018) Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asridah Warni Tanjung, Ading Sunarto, Nindie Ellesta (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. Jurnal Ilmu Sosial Vol.1 No.5.
- Bachtiar Arifudin Husain (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sentana. Jurnal Semarak Vol.2 No.3. ISSN: 2622-3686. Universitas Pamulang.
- Baliyah Munadjat, Muliahadi Tumanggor, Bulan Oktrima (2019) Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Fahmi. Irham (2019) Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Farida Agustin (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Fathoni. Abdurahman (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Feriyanto dan Triana (2019) Pengantar Manajemen (3 in 1). Yogyakarta: Penerbit Media Tera.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2019) Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery (2019) Auditing dan Asurans. Jakarta. Grasindo.
- Imam Ghozali (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2018) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kartono (2020) Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu), Jakarta: P.T Raja Grafindo Persada.
- Lilis Karmitasari, Tjeri Hajrillah (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sejati Serpong. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.5 No.4. ISSN: 2746-6841. Univeritas Pamulang.
- Maholtra. Naresh K (2018) Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Michael R Carrell (2020) Human Resourcee Managemen Global for managing Diverse Wokplace, Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey.
- Muhammad Abdul Rajak (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama Vol.4 No.3. ISSN: 2599-171X. Univeritas Pamulang.
- Nawawi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2019) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Owen dalam Umam (2020) Owen (2020) Public Management And Administration, An. Introduction, London: Martin Press.
- Purwanto (2019) Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rahmi Hermawati, Tri Hastuti, Muhammad Ahyar Syafwan Lysander (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City. Jurnal Perkusi Vol.2 No.1. ISSN: 2776-1568. Univeritas Pamulang.
- Ratundo dan Sacket (2019) The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job.