

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sasmito Adi Depok

Arsafira Gita Denadia^{1*}, Pancagaluh Ratnasih²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p>Keywords: Leadership Style, Work Disciplines, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study is to determine the effect of leadership style variables and work disciplines on employee performance and to know the effect of leadership style variables and work disciplines simultaneously to employee performance at the Sasmito Adi Depok Foundation. And the sample used is a saturated sample of 56 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques using descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient analysis determination, T test and test f. And the results showed that: (1) Partially there is influence between leadership style on employee performance on the Sasmito Foundation Adi Depok it can be proven from the simple linear regression equation $Y = 20.219 + 0.364 X_1$ and value of $t_{value} 3.087 > t_{table} 1.674$ with a significant $0.003 < 0.05$. (2) Partially there is influence between work discipline on employee performance on the Sasmito Foundation Adi Depok it can be proven from simple linear regression equations $Y = 14.203 + 0.546x_2$ and value of $t_{value} 9.113 > t_{table} 1.674$ with $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously there is an influence between leadership style and work discipline on employee performance on the Sasmito Adi Foundation Depok it can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 10.022 + 0.173 x_1 + 0.507 x_2$, correlation value of 0.854, the coefficient value of determination of 72.9% and the value of $F_{valueD} 71.315 > F_{table} 3.17$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.</i></p>
<p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sasmito Adi Depok. Dan sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh yang berjumlah sebanyak 56 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. dan hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Secara parsial terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sasmito Adi Depok hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 20.219 + 0.364 X_1$ dan nilai thitung $3.087 > t_{tabel} 1,674$ dengan signifikan $0,003 < 0,05$. (2) secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sasmito Adi Depok hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14.203 + 0.546X_2$ dan nilai thitung $9.113 > t_{tabel} 1,674$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) secara simultan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sasmito Adi Depok hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 10.022 + 0.173 X_1 + 0.507 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,854 , nilai koefisien determinasi sebesar 72,9% serta nilai fhitung $71.315 > f_{tabel} 3,17$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>



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

*Corresponding author.
E-mail: gitadenadia@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perusahaan harus bekerja lebih efisien dan efektif guna mengatasi tantangan di era global. Karena persaingan menjadi lebih ketat, jika mereka ingin bertahan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing mereka agar bertahan. Guna menjalankan operasinya, perusahaan mempekerjakan individu yang dikenal sebagai karyawan atau sumber daya manusia. Karyawan atau Karyawan adalah bagian yang penting untuk menentukan kemajuan suatu perusahaan. Agar mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus memenuhi persyaratan perusahaan serta memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Semua perusahaan baik itu Yayasan atau bisnis akan terus berupaya guna meningkatkan kinerja karyawannya demi mencapai tujuan mereka. Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan mereka, dan kinerja terbaik adalah hasil terbaik. Kinerja karyawan membantu perusahaan mencapai tujuannya. "Kinerja" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat keberhasilan atau performa yang didapatkan dari seseorang dan atau perusahaan sepanjang waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dikenal sebagai kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi memungkinkan mereka bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tidak ada peningkatan kinerja tanpa manajemen dan pengelolaan yang baik. Manajemen beserta pengelolaan yang baik dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Karena penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, pemimpin perusahaan harus memperhatikan karyawannya. Menurut Undang-undang Nomor 28 Tahun 2004, yang diubah dari Undang-undang Nomor 16 Tahun 2001 mengenai Yayasan, Yayasan dapat diakui sebagai badan hukum jika memiliki tujuan dan maksud tersebut yaitu Yayasan yang berjalan di bidang keagamaan, kemanusiaan, maupun sosial juga dapat diakui.

Yayasan Sasmito Adi adalah suatu institusi yang bergerak di bidang kesehatan dan pendidikan yang berada di wilayah perbatasan antara kota Depok dan Bogor Yayasan ini disahkan oleh badan hukum pada tanggal 01 Februari 2016. Yayasan ini melaksanakan Lembaga Pendidikan dari tingkat Taman kanak-kanak sampai Sekolah Dasar selain pendidikan Yayasan juga menyelenggarakan kegiatan kesehatan Deteksi Dini Tumbuh Kembang untuk siswa siswi taman kanak-kanak yang biasanya dilakukan secara rutin setiap tahun ajaran baru. Yayasan Sasmito Adi sebagai instansi yang bergerak dalam bidang Pendidikan dan kesehatan bertanggung jawab untuk memberikan dukungan kinerja yang berkualitas serta optimal yang tentunya dapat meningkatkan pelayanan pendidikan serta pelayanan kesehatannya. Kinerja karyawan yang baik dapat membentuk budaya organisasi yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja yayasan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan atau bawahan tentunya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang dipilih bagi pemimpin harus bisa disesuaikan dengan kondisi saat ini. Jika gaya kepemimpinan yang dipilih dan dilakukan sesuai dengan keadaan saat ini, hingga dapat menunjukkan capaian tujuan perusahaan dan individu. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan salah dan tidak disesuaikan dengan kondisi saat ini, bisa akan sulit guna meraih tujuan.

Salah satu subsistem yang paling penting dalam pengembangan suatu perusahaan adalah kepemimpinan. Pemimpin yang baik berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan harus mempertimbangkan cara mereka memimpin. Menurut Kartono (2020:21) kepemimpinan itu adalah masalah relasi antara kepribadian pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan ini pada umumnya berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu.

Hasibuan (2019:194) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan. Berdasarkan Observasi tingkat absensi cukup tinggi Staf secara bertahap meningkat dari tahun ke tahun dan seterusnya hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada menurunnya disiplin kerja yang mengindikasikan tingginya tingkat absensi terutama pada kolom keterlambatan karyawan pada tahun 2021 hingga tahun 2023 secara bertahap hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Sesuai dengan pernyataan diatas karena itu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah salah satu dari sekian aspek yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan begitu pula disiplin kerja. tingkat disiplin kerja yang tinggi atau rendah mungkin juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sasmito Adi Depok.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

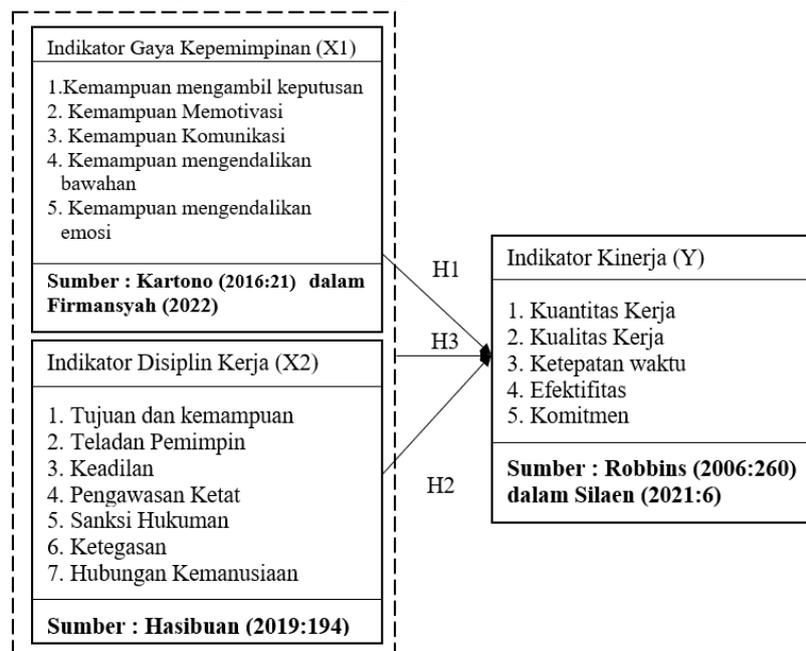
Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) mendefinisikan bahwa Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Selanjutnya menurut Kartono (2020:21) kepemimpinan itu adalah masalah relasi antara kepribadian pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan ini pada umumnya berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Simon Sinek (2021) Gaya kepemimpinan terkait dengan kepribadian seseorang dan cara mereka berinteraksi dengan orang lain. Ini termasuk kemampuan untuk memimpin dengan integritas, kepercayaan, dan konsistensi, serta kemampuan untuk menginspirasi orang lain dan membuat mereka merasa diterima dan dihargai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai kemampuan karyawan untuk mengikuti aturan, prosedur, dan praktik perusahaan serta menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika saat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan Mathis dan Jackson (2019:5). Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan. Menurut Wibowo (2020:3), disiplin kerja adalah sikap positif karyawan untuk mematuhi aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja dengan sadar dan tanpa paksaan. Disiplin kerja yang baik akan berdampak pada produktivitas dan efektivitas karyawan serta terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Faridah (2021:3) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap dan perilaku karyawan untuk menghormati atasan, mengikuti peraturan dan prosedur kerja, serta memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan. ditetapkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan menjunjung tinggi etika dan moral dalam berperilaku di lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Syamsuriansyah (2020:34), menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya baik kuantitas maupun kulaitas dalam suatu organisasi yang dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja karyawan yang baik yang memangu jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga keseluruhan jajaran karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Armstrong dan Taylor (2021:212), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan dan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, serta berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sasmito Adi
 H2: Diduga Disiplin memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sasmito Adi
 H3: Diduga Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Pada Yayasan Sasmito Adi

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berdasarkan proses penelitian pendekatan asosiatif kausal. Karena dengan pendekatan ini diharapkan dapat mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di YAYASAN SASMITO ADI yang beralamat Jl. Raya Kalimulya No.1, Kalimulya, Kec. Cilodong, Kota Depok, Jawa Barat 16413. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan yang berada Yayasan Sasmito Adi. Maka populasi penelitian ini adalah sebanyak 56 responden karyawan Yayasan Sasmito Adi. Berdasarkan pada tempat penelitian maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Yayasan Sasmito Adi yang berjumlah 56 karyawan. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan Teknik *sampling* jenuh. Adapun skala jawaban yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Teknik analisis data dengan Regresi Linier Berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.219	2.336		8.655	.000
	Gaya kepemimpinan	.364	.073	.559	4.953	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan output regresi linier sederhana dalam tabel 1 diatas maka didapatkan persamaan: $Y = 20.219 + 0.364X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20.219 hasil tersebut melihatkan jika kondisi saat ini gaya kepemimpinan (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan sama pada nilai 20.219. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,364 serta positif yaitu melihatkan pengaruh yang searah dapat diartikan tiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu-satuan maka meningkat kinerja sebesar 0.364.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	14.203	1.528		9.296	.000
	Disiplin Kerja	.546	.047	.844	11.569	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan output regresi linier sederhana pada tabel 2 diatas maka didapatkan persamaan : $Y = 14.203 + 0.546X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 14.203 nilai tersebut melihatkan bahwa pada saat ini gaya kepemimpinan (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada nilai 14.203 Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,546 serta positif yaitu melihatkan pengaruh yang searah dapat diartikan setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu-satuan maka meningkat kinerja sebesar 0,546.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini memakai dua variable independen serta satu variabel dependen. Metode analisis yang dipakai guna menguji hipotesis adalah regresi berganda (*multiple regression*), dimana regresi yang dipakai guna melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021:145).

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.022	1.910		5.248	.000
	Gaya Kepemimpinan	.173	.056	.244	3.087	.003
	Disiplin Kerja	.507	.056	.721	9.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

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

$$Y = 10.022 + 0.173 X_1 + 0.507 X_2$$

Keterangan :

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi diatas maka bisa diinterpretasikan beberapa hal, yaitu :

- Nilai konstanta persamaan diatas yaitu sebesar 10.022, angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang didapatkan dari Yayasan jika variabel gaya kepemimpinan serta disiplin kerja diabaikan. Artinya selagi kedua variabel diabaikan jadi variabel kinerja karyawan bernilai positif.
- Variabel gaya kepemimpinan mempunyai hasil koefisien regresi yang positif adalah senilai 0,173, nilai koefisien positif menunjukkan jika gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. hasil tersebut dapat menunjukkan jika nilai kinerja karyawan senilai positif maka hal ini dapat memperlihatkan jika nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,173 dari gaya kepemimpinan dengan beranggapan variabel independent lain dianggap konstan.
- Variabel disiplin kerja mempunyai hasil koefisien regresi yang positif adalah sebesar 0,507. nilai koefisien positif menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif maka hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,507 dari disiplin kerja dengan beranggapan variabel independent lain dianggap konstan.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ditujukan guna mendapati tingkat kekukuhan/kekuatan serta keeratan hubungan antara variabel-variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Korelasi yang dipakai adalah korelasi berganda hasil dengan memakai software SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.719	2.12736

a. Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4 mengenai perhitungan hasil analisis korelasi berganda diatas bisa diketahui perolehan nilai R sebesar 0,854. Yang menunjukkan jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Dikarena hasil penelitian memperlihatkan jika koefisien korelasi terdapat pada kriteria interval (0,80 - 0,99) dimana pada kriteria tersebut dapat diartikan tingkat keeratan korelasi antar variabel sangat kuat. Selanjutnya nilai R² (R Square) sebesar 0,729 serta jika dipresentasikan senilai 72,9% yang menunjukkan bahwa presentase variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 72,9% variasi dari variabel kinerja karyawan. Dan *standart error of the estimated* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi didalam memprediksi kinerja karyawan (Y) dapat diketahui hasil analisis regresi maka diperoleh nilai *standart error of the estimated* sebesar 0,212. menunjukkan jika banyaknya kesalahan dalam memprediksi kinerja karyawan bisa ditentukan sebesar 0,212.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.292	3.377

a. Predictor: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat jika hasil R sebesar 0,552 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,305 bisa dapat diartikan jika variabel gaya kepemimpinan memberi peran serta terhadap kinerja karyawan sebesar 30,5% dan 69,5% dipengaruhi dari aspek lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.674	2.289

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 6 bisa diketahui jika hasil R sebesar 0,825 serta koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,680 yang dapat diartikan jika variabel Disiplin Kerja memberi andil terhadap kinerja karyawan sebesar 68% dan 32% dipengaruhi aspek lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.719	2.127

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

Berdasarkan tabel 7 memperlihatkan hasil koefisien determinasi R Square sebesar 0,729 atau sebesar 72,9% jadi bisa diambil kesimpulan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai kontribusi sebesar 72,9% terhadap kinerja karyawan serta sisanya 27,1% dipengaruhi aspek lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis T (Parsial)

Tabel 8 Hasil uji T (uji parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.022	1.910		5.248	.000
	Gaya Kepemimpinan	.173	.056	.244	3.087	.003
	Disiplin Kerja	.507	.056	.721	9.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah penulis 2024

Untuk persamaan Y dari penelitian ini bisa dilihat dari kolom *unstandardized coefficients* B, hasil pengolahan data memakai SPSS 26 memperlihatkan jika $Y = 10.022 + 0,244X_1 + 0,721X_2$. Model regresi ini dapat kita interpretasikan sebagai berikut :

- 1) hasil constant senilai 10.022 dapat disimpulkan jika kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja telah memiliki pengaruh yaitu sebesar 10.022
- 2) pengaruh antar variabel

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu positif yang dapat diasumsikan semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,244, serta pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.721

- 3) Hasil uji t antara variabel

a. Nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terdapatnya pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hasil signifikansi dari variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terdapatnya pengaruh antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Hasil menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan mempunyai t_{Hitung} senilai 3.087 serta nilai signifikansi 0,003 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,674 maka karena nilai $t_{Hitung} > t_{tabel}$ atau $3.087 > 1,674$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $0,003 < 0,05$ maka bisa diasumsikan jika gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

d. variabel disiplin kerja memiliki t_{Hitung} senilai 9.113 dan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t_{tabel} adalah 1,674 maka karena nilai $t_{Hitung} > t_{tabel}$ atau $9.113 > 1,674$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Hipotesis F (Simultan)

Tabel 9 Hasil uji F (uji simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645.497	2	322.749	71.315	.000 ^b
	Residual	239.860	53	4.526		
	Total	885.357	55			

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

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan data pada nilai kolom F tabel 9 diatas nilai F_{Hitung} diperoleh nilai sebesar 71.315 sedangkan F_{tabel} juga sudah diketahui sebesar 3,17 artinya $F_{Hitung} > F_{tabel}$ ($71.315 > 3,17$) dan dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis yang menyatakan jika gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (X_2) di Yayasan sasmito adi dapat diketahui bahwa perolehan nilai analisis data yang sudah dikerjakan jika nilai signifikansi uji t atau parsial senilai 3.087 yaitu lebih dari t_{tabel} adalah 1,674 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ jadi bisa dikatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan sasmito adi yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis data diatas searah oleh penelitian dari Sunarsi (2018) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin" yang dapat memperlihatkan nilai variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kartono (2020) menyebutkan bahwasannya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang telah dicanangkan. Maka pemimpin seharusnya mahir melaksanakan kepemimpinan- nya, jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya serta mampu menggerakkan semua potensi dan tenaga anak buahnya seoptimal mungkin demi suksesnya organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan output diatas dapat dilihat jika nilai t_{Hitung} diperoleh senilai 9,113 lebih dari nilai t_{tabel} adalah 1,647 dan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi bisa disimpulkan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan sasmito adi yang dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai output data diatas searah oleh penelitian dari Priadi dan Sudarso (2022) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan pendidik al Kautsar Bogor" yang dapat memperlihatkan hasil variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Syarweny dkk (2024) mengatakan jika Disiplin kerja melibatkan aspek kualitas, ketertiban, dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja, mencakup ketepatan waktu, kinerja, kualitas pekerjaan, kehadiran, perilaku, serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Kualitas disiplin mencerminkan sejauh mana individu merasa bertanggung jawab terhadap tugasnya, menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan perbaikan hasil kerja atau meningkatkan kinerja untuk perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F atau simultan pada penelitian ini diperoleh besarnya nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ yang bisa disimpulkan jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat kita lihat pada tabel 4.22 diatas. Gaya kepemimpinan dan disiplin

kerja merupakan 2 faktor yang dapat memengaruhi kinerja maka hal tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa H_{a3} pada penelitian ini diterima sedangkan H_{03} ditolak. Hasil penelitian ini selaras oleh hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hermawati dkk (2022) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FA Antares Medika BSD City". Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Satriawan (2021) menyatakan bahwa Semua sumber daya manusia pada organisasi harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja, dan ini mencakup peningkatan seluruh proses manajemen kinerja. Proses manajemen kinerja dapat mencakup perumusan tujuan serta sasaran kinerja, perencanaan kinerja, pelatihan serta *mentoring* sumber daya manusia kinerja, pelaksanaan evaluasi kinerja, dan penilaian dan review pengukuran kinerja.

5. PENUTUP

Gaya Kepemimpinan (X_1) hasil analisis menampilkan terdapatnya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Sasmito Adi hasil statistik uji t pada variabel ini diketahui thitung sebesar $3.087 > t_{tabel}$ sebesar $1,674$ diketahui juga hasil signifikansi $0,003 < 0,05$. maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan juga di hasil uji regresi linier sederhana memperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20.219 + 0,364X_1$ oleh karena itu dapat diketahui jika hasil konstanta sebesar 20.219 hasil ini memperlihatkan jika pada saat ini Gaya kepemimpinan (X_1) bernilai 0 (nol) atau tidak meningkat, kemudian kinerja karyawan (Y) akan sama bernilai 20.219 . Koefisien regresi dengan nilai $0,364$ adalah memperlihatkan hasil pengaruh yang searah maka tiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja sebesar $0,364$.

Disiplin Kerja (X_2) hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Yayasan Sasmito Adi hasil statistik uji t untuk variabel ini diketahui sebesar thitung sebesar $9.113 > t_{tabel}$ sebesar $1,674$ dan diketahui juga hasil sig $0,000 < 0,05$. Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga pada hasil uji regresi linier sederhana memperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14.203 + 0,546X_2$ jadi bisa diketahui jika nilai konstanta sebesar 14.203 hasil tersebut memperlihatkan jika pada saat ini disiplin kerja (X_2) bernilai 0 (nol) bahkan tidak meningkat, kemudian kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 14.203 . Koefisien regresi dengan nilai $0,546$ adalah memperlihatkan pengaruh yang searah maka tiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja sebesar $0,546$.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sasmito Adi. Uji F atau uji hipotesis secara simultan diketahui sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ $71.315 > 3,17$ dengan hasil sig $< 0,05$ sebagai berikut $0,000 < 0,05$. Jadi secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga di nilai uji regresi linier berganda memperoleh hasil persamaan regresi $Y = 10.022 + 0,173X_1 + 0,507X_2$ jadi bisa diketahui jika nilai konstanta sebesar 10.022 nilai ini memperlihatkan jika pada saat ini gaya kepemimpinan (X_1) meningkat satu-satuan kemudian kinerja karyawan (Y) akan meningkat $0,173$ satuan serta variabel disiplin kerja (X_2) meningkat satu-satuan jadi nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar $0,507$ satuan. Koefisien regresi dengan nilai $0,546$ adalah melihat pengaruh yang searah jadi setiap kenaikan disiplin kerja senilai satu-satuan akan meningkatkan kinerja sebesar $0,546$ satuan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Almumtazah, N., Azizah, N., Putri, Y. L., & Novitasari, D. C. (2021). Prediksi jumlah mahasiswa baru menggunakan metode regresi linier sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1), 31-40.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.

- Azzahrati, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–97.
- Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. (U. Taufik, Ed.) Bandung: Widina Medina Utama.
- Damanik, R. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Galuh, C., & Ratnasih, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangunbina Prima Sarana Serpong Tangerang Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2704-2712.
- Hartawan, A., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146-155.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawati, R., Hastuti, T., & Lysander, M., A., S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. FA Antares medika BSD City. *Manager: Jurnal perkusi (pemasaran, keuangan dan sumber daya manusia)*, 2(1), 2776-1568.
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 54–72.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan apakah kepemimpinan abnormal itu*. (Rahmatika, Ed.) Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khosiah, S., & Maryani, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Golden Age*, 4(01), 20-29.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Maharani, A. P., Sumarni, S., & Willian, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 137-148.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Narulita Syarweny, HM, Subroto Alirejo, Lukman Zaini Abdullah, Enggal Sari Maduratna, Syahri Ram adoan, Budi Purnomo, Anggawira Anggawira, Sri Astuti, I Kadek Andy Asmarajaya, Abdul Rokhmat (2024). *Buku Ajar MSDM*. (n.p.): PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Novelia, S. (2020). *Buku ajar biostatistik & pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS*. (K. Rosyidi, Ed.) Jakarta: KHD Production.
- Pada, S., Pt, K., Mitra, M., & Mansyur, M. A. (2022). Model peningkatan kinerja sumber daya manusia berbasis motivasi intrinsik dan work it self/ pekerjaan itu sendiri
- Paramarta vip, Kosasih, Sunarsi Denok (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. (n.d.). (n.p.): Cipta Media Nusantara (CMN).
- Permatasari, T. A. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Berbasis Pengukuran Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja. *jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 69-70.
- Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor. *Jisma: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(4), 545-564.

- Priono, S., & Ramdhan, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sdit Daarul Hasanah Jakarta Selatan. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(2).
- Putri, A. H. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh. Skripsi, Banda Aceh: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Qurrotu Ayyun. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3), 74-88.
- Samhana, S. Z., Agung, S., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 291-299.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) E-ISSN*, 2747, 0199.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. (U. Taufik, Ed.) Bandung: Widina Medina Utama.
- Siregar, I. A. (2021). Analisis dan interpretasi data kuantitatif. *ALACRITY: Journal of Education*, 39-48.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Syamsuriansyah. (2021). *Kinerja Karyawan*. (U. Taufik, Ed.) Bandung: Widina Medina Utama.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Grafindo, Ed.) Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktoreat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11-19