



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai Jakarta Selatan

Abdullah Husein ¹, Ali Zaenal Abidin ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p>Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT BTN (Persero), Tbk, Jakarta Melawai South Jakarta Branch Office. This research method is descriptive research with a quantitative approach. The results of this research show that Leadership Style has a significant effect on Employee Performance, this is proven by the results of data processing from the $t_{count} < t_{table}$ value of $(7.124 > 1.993)$ with a significant value of $(0.000 < 0.05)$. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance, this is proven by the results of data processing from the $t_{count} < t_{table}$ - value of $(2.613 > 1.993)$ with a significant value of $(0.011 < 0.05)$. Then the results of the F test calculation in table 4.15 above, obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ $(30.941 > 3.97)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, therefore it can be concluded that the Leadership Style and Work Discipline variables work together (simultaneously).) has a positive and significant effect on employee performance. Then an R² value of 0.462 was obtained. This result shows that the company value variable is influenced by Leadership Style and Work Discipline by 0.462 or 46.2% so that 53.8% (100% - 46.2%) is determined by other variables not used in this research.</i></p>
<p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai Jakarta Selatan. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil olah data dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $(7,124 > 1,993)$ dengan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil olah data dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ -sebesar $(2,613 > 1,993)$ dengan nilai signifikan $(0,011 < 0,05)$. Lalu hasil perhitungan uji F pada tabel 4.15 tersebut diatas, didapatkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $(30,941 > 3,97)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasannya variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian diperoleh nilai R² sebesar 0,462 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel nilai perusahaan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar 0,462 atau 46,2% sehingga sebesar 53,8% (100% - 46,2%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.</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

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kompetitif. Hal ini menyebabkan perusahaan-perusahaan di seluruh dunia dituntut untuk meningkatkan daya saing mereka agar tetap dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan adalah keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi atau

*Corresponding author.

E-mail: abdullahhusein1@gmail.com

perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Peran SDM dalam perusahaan sangat besar, bahkan sering kali dianggap sebagai elemen yang lebih penting dibandingkan dengan modal atau teknologi. Hal ini disebabkan karena manusia, sebagai SDM, memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan faktor-faktor lain seperti modal dan teknologi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat diperlukan untuk mengelola SDM yang ada di dalam perusahaan. Apabila karyawan berhasil dikelola dengan baik, maka tujuan perusahaan, seperti tercapainya visi dan misi, memperoleh keuntungan finansial, serta meningkatnya pangsa pasar, dapat tercapai. Sebaliknya, jika perusahaan gagal mengelola SDM, kinerja karyawan akan terganggu dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan, sementara gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, malas, dan kurang bersemangat dalam bekerja. Kepemimpinan yang baik harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, memberikan arahan yang jelas, serta menunjukkan contoh yang baik bagi bawahannya. Pemimpin yang sukses tidak hanya mampu memberikan perintah, tetapi juga dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Faktor lain yang juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Dengan adanya disiplin, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih terstruktur, efisien, dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Disiplin kerja yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan menyenangkan. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, maka karyawan cenderung tidak akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dan akan mengabaikan kewajibannya.

Disiplin kerja tidak hanya ditentukan oleh kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, tetapi juga oleh sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan. Jika pimpinan menunjukkan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan, maka karyawan akan merasa terdorong untuk mengikuti contoh tersebut. Sebaliknya, jika pimpinan tidak disiplin, maka karyawan akan merasa tidak perlu mengikuti aturan dan kebijakan yang ada. Oleh karena itu, pemimpin harus menjadi contoh dalam hal kedisiplinan dan mengingatkan karyawan untuk selalu mematuhi peraturan yang ada.

Selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sepenuh hati. Tanpa motivasi yang kuat, seorang karyawan tidak akan memiliki semangat untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras lagi.

Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan secara rutin. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah memenuhi target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian ini juga dapat memberikan gambaran mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penilaian kinerja, perusahaan dapat menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, perusahaan dapat memberikan pelatihan atau pendidikan tambahan bagi karyawan yang memiliki kinerja kurang baik, atau memberikan penghargaan bagi karyawan yang berhasil mencapai target yang ditentukan.

Di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, khususnya di kantor cabang Jakarta Melawai Jakarta Selatan, terdapat data yang menggambarkan kondisi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan yang perlu perhatian lebih. Berdasarkan hasil pra survei, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor cabang tersebut belum cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya sejumlah karyawan yang merasa kurang puas dengan sifat dan perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan mereka. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan pemimpinnya cenderung menunjukkan kinerja yang buruk, seperti malas bekerja dan tidak bersemangat menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, pimpinan di PT. BTN perlu lebih memperhatikan sifat dan perilaku mereka, terutama ketika memberikan teguran atau arahan kepada karyawan. Sifat dan perilaku yang baik dari pemimpin akan menciptakan hubungan yang lebih baik dengan karyawan dan meningkatkan semangat kerja mereka.

Selain itu, data absensi karyawan di PT. BTN juga menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan, karena karyawan yang tidak hadir akan menambah beban kerja bagi karyawan lainnya. Hal ini dapat menurunkan produktivitas perusahaan secara

keseluruhan. Oleh karena itu, pimpinan perlu lebih tegas dalam menangani absensi karyawan. Memberikan sanksi yang jelas bagi karyawan yang sering tidak hadir dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Dalam hal kinerja karyawan, data menunjukkan adanya variasi hasil antara tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, terdapat sejumlah karyawan yang memiliki kinerja sangat baik dan baik, namun ada juga karyawan yang memiliki kinerja kurang memuaskan. Pada tahun 2022 dan 2023, meskipun ada peningkatan kinerja, namun masih terdapat karyawan yang menunjukkan kinerja yang cukup atau bahkan kurang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun masih ada faktor-faktor yang perlu diperbaiki untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pimpinan di PT. BTN harus terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan, meningkatkan kedisiplinan kerja, serta memberikan motivasi yang cukup. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai langkah strategis, manajemen perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara mendalam dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan untuk mengelola SDM dengan baik dan memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja dengan optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau tipe kepemimpinan. Menurut Davis dan Newstrom (2015) pada dasarnya gaya kepemimpinan berarti suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan seseorang dalam memimpin. Menurut Tampubolon (2013) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan pengertian tersebut gaya kepemimpinan disimpulkan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan kontrol kepada orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan. Menurut Irham Fahmi (2016 :122) Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perinlah yang direncanakan. Gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2018:144) yaitu Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan.

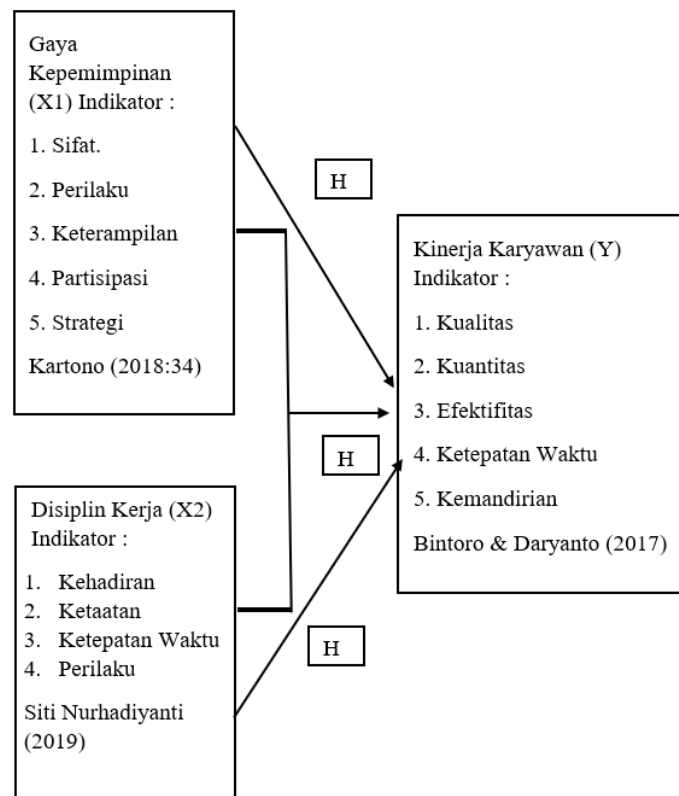
Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) "Mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Adapun disiplin kerja menurut Chewe & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Dalam Disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan, norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakannya dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja akan dikenakan hukuman. Pelanggaran disiplin adalah serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan ketidaktaatan dan ketidakpatuhan terhadap peraturan, tata tertib, dan norma kehidupan yang berlaku karena tidak adanya kesadaran dari dalam dirinya untuk mencapai sebuah tujuan. Hasibuan & Raden (2017: 119).

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Menurut fahmi (2017: 132) " kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa definisi kinerja dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama

periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BTN, Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai Jakarta Selatan
- H2 : Terdapat pengaruh Disiplin Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BTN, Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai Jakarta Selatan
- H3 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BTN, Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai Jakarta Selatan

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019:8) Penelitian Kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (persero),Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai, Jakarta Selatan yang berjumlah 75 orang karyawan. Teknik Non probability sampling yang dipilih dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampling jenuh, menurut (Sugiyono 2019:85) “teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel”. Dalam penelitian ini kuisioner yang di buat berupa pertanyaan dengan jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu seperti: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang diguakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019:213) Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana nilai variabel dependen bila nilai bariabel independen dinaikan atau diturunkan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil uji regresi linier sederhana gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.761	3.615		3.806	.000
	Gaya kepemimpinan	.641	.089	.643	7.166	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data dilah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 13,761 + 0,641 X_1$, dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 13,761 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak ada, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,761 poin. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,641 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,641 poin.

Tabel 2. Hasil uji regresi linier sederhana Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	21.207	4.414		4.805	.000
	Disiplin kerja	.576	.138	.439	4.175	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah 2024

Nilai konstanta sebesar 21,207 diartikan bahwa jika variabel Disiplin kerja (X2) tidak ada, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,207 poin. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,576 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,576 poin.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Tabel Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.699	4.116		3.085	.003
	GAYA KEPEMIMPINAN	.602	.115	.603	5.236	.000
	DISIPLIN KERJA	.083	.151	.063	.548	.585

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas terlihat bahwa persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 12,699 + 0,602 X_1 + 0,083 X_2$ Koefisien-koefisien persamaan regresi linier tersebut diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta koefisien regresi sebesar 12,699 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja diasumsikan bernilai 0, maka variabel Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 12,699.
- Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai koefisien regresi dengan arah positif, yang mana setiap kenaikan 1 point pada nilai X1 (Gaya Kepemimpinan) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,602 point.
- Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai koefisien regresi dengan arah positif, yang mana setiap kenaikan 1 point pada nilai X2 (Disiplin Kerja) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,083 point.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel Independen terhadap variabel Dependen.

**Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X1) Terhadap (Y)
Correlations**

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.643**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	75	75
Y	Pearson Correlation	.643**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	75	75

** . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,643 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

**Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X2 Terhadap Y)
Correlations**

		Y	X2
Y	Pearson Correlation	1	.439**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	75	75
X2	Pearson Correlation	.439**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	75	75

** . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,439 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang.

Tabel 6 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X1 dan X2 Terhadap Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.399	2.649

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi antara gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,644 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Presentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 24, sebagai berikut :

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X1 Terhadap Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.405	2.636

a. Predictors: (Constant), x1

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,413 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 41,3%, sedangkan sisanya sebesar $(100-41,3\%) = 58,7\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2 Terhadap Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.182	3.092

a. Predictors: (Constant), x1

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,193 maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 19,3%, sedangkan sisanya sebesar (100-19,3%) = 80,7% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2 Terhadap Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.399	2.649

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel 9 tersebut diatas terlihat bahwasannya nilai R² sebesar 0,415 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel nilai perusahaan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar 0,415 atau 41,5% sehingga sebesar 58,5% (100% - 41,5%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil uji t Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.761	3.615		3.806	.000
	x1	.641	.089	.643	7.166	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (7,166 > 1,993) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolakdan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Tabel 11. Hasil uji t Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.207	4.414		4.805	.000
	x2	.576	.138	.439	4.175	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (4,175 > 1,993) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolakdan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12. Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.026	2	179.513	25.578	.000 ^b
	Residual	505.320	72	7.018		
	Total	864.347	74			

a. Dependent Variable: TOTA KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TOTAL DISIPLIN KERJA, TOTAL GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada tabel 12 tersebut diatas, didapatkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($25.578 > 3,12$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasannya H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,761 + 0,641X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,649 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,413 atau sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,166 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Afrizal (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan maka akan semakin bagus pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya persuasive, gaya partisipatif, gaya inovatif, gaya motifatif dan gaya edukatif.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,207 + 0,576X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,439 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,193 atau sebesar 19,3% sedangkan sisanya sebesar 80,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,175 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Hasyim et al., 2020 dan Lestari dan Afifah, 2020 yang memberikan hasil bahwa tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,666 + 0,602X_1 + 0,083X_2$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,644 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,415 atau 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25,578 > 3,120$), Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini juga didukung oleh Sunarsi (2018) bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,761 + 0,641X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,649 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,413 atau sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,166 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 21,207 + 0,576X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,439 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,193 atau sebesar 19,3% sedangkan sisanya sebesar 80,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,175 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai Jakarta Selatan. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,666 + 0,602X_1 + 0,083X_2$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel

terikat diperoleh sebesar 0,644 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,415.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, dkk. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Volume 1 No. 1, Februari 2023, Hal. 1 – 13
- Azmi, Disa Nabil, dkk. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri. Jurnal EMA – jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi. Volume 7 Nomor 2 Desember 2022
- Cahyono, Wandura Agus., dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Victory International Futures Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 33 No. 2 April 2016
- Hamidi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi, Vol. 9, No. 1 : 1-16 Maret 2020
- Hasibuan, M. S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta Bumi Aksara, 2013.
- Herawati, Heny & Ermawati, Dwi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt. Tae Jong Indonesia). Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2 – Juni 2020
- Holfian Daulat, Tambun Saribu, Sarah Rifka M Malau dkk. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Sarana Agro Nusantara Medan, Medan.
- Kumar, Marco C, dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal. 732-740
- Mulang, Hastuti. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. YUME : Journal of Management. Volume 5 Issue 3 (2022) Pages 373 - 388
- Nurjaya, Afiah mukhtar dkk 2020. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai, Makassar. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Volume 2 Nomor 1, Januari – Juni 2020 (35 – 43)
- Octavia, Risky Hazar., dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kencana Rodo. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia – Tahun 2020
- Osman, Irwan R & Hermawati, Okthapiani. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nitya Nandha Di Bogor. Jurnal Ikraith-Ekonomika. Vol 5 No 3 Nov 2022
- Suarni, Ni Nengah & Sudiyani Ni Nyoman. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium. Vol. 6 No.1 (2020), hal:73-79.
- Sugiyono, 2018. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Regional Sales Manado, Manado
- Tinambunan, Jecson & Abidin, Ali Zaenal. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 5, No.3, Mei 2022 (206-212)
- Tolu, Angelique, ddk. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 11. No. 1, 2021