

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK 17 Agustus 1945 Jakarta

Chaidir Rozi¹, Bambang Nurakhim², Sukiman³

^{1,2,3}Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa

ARTICLE INFO

Keywords:

Gaya kepemimpinan,
Disiplin kerja,
Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SMK 17 Agustus 1945 Jakarta. 2) Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK 17 Agustus 1945 Jakarta. 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK 17 Agustus 1945 Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SMK 17 Agustus 1945 Jakarta. Teknik sampling diambil secara total sebanyak 31 karyawan SMK 17 Agustus 1945 sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pangaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK 17 Agustus 1945 Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada SMK 17 Agustus 1945 Jakarta, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,659. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,659 > 2,048$) dan nilai $sig t = 0,001$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ dengan tingkatan korelasi yang kuat, signifikan, dan positif. Variabel disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK 17 Agustus 1945 Jakarta secara signifikan dan parsial dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,932. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,932 > 2,048$) dan nilai $sig t = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ dengan tingkatan korelasi yang sangat kuat, signifikan dan positif. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK 17 Agustus 1945 Jakarta, secara signifikan dan simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,811 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,34 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS 26 yang tertera pada tabel di atas, diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $F_{tabel} < F_{hitung} = 3,34 < 44,811$. F_{tabel} 3,34 diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat $df = k-1$ (3-1) dan $df = n-k$ (31-3) pada taraf signifikansi 0,05. Karena tingkat signifikansi pada uji Anova sebesar 0,000 di bawah 0,05 $F_{tabel} < F_{hitung}$ artinya semua variabel independent/bebas gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat kinerja karyawan (Y).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:

Chaidir Rozi
Universitas Mitra Bangsa
crozyinformatika@gmail.com

Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha secara sadar untuk mewujudkan sesuatu pewarisan budaya organisasi ke generasi yang lain. Pendidikan diwujudkan dengan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki

kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (Rahman et al, 2022).

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektifitas organisasi keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil perbandingan dari hasil kerja yang diraih karyawan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan maupun organisasi. Oleh sebab itu cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan pihak manajemen yang paling serius karena keberhasilan dan kesuksesan untuk mencapai visi dan misi sebuah perusahaan maupun organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya apabila adanya sebuah kerjasama dan hubungan yang baik antara para pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja perusahaan (Dudung dan Tri, 2021:1). Pada dasarnya kinerja memerlukan proses dan waktu yang sangat panjang serta kondisi kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan berkenaan dengan seberapa jauh karyawan atau organisasi dan atas dasar tersebut dilakukan review terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan. Penilaian dan review dilakukan terhadap segenap sumber daya manusia maupun organisasi secara periodik, untuk mengukur, menilai dan mengevaluasi tentang seberapa jauh kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi (Siswoyo, 2018:87). Kepimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya dapat dinilai mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap keberhasilan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pengembang sebuah organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik para pemimpin akan sulit mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku timnya, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Mengenai gaya kepemimpinan, strategi kerja kolektif sangat terkait dengan mengejar gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang unik dan khas dari seseorang pemimpin yang bisa membedakannya dari pemimpin yang lain, sehingga memberi warna perilaku dan cara ia memimpin (Wendy,2021:6).

Gaya kepemimpinan yang kurang begitu efektif dan kurang memperhatikan karyawan (timnya), biasanya mengakibatkan perasaan kurang senang bagi karyawan kepada atasan yang diekspresikan dengan sikap bermalasan dalam melaksanakan pekerjaan dan kurang bersemangatnya dalam menanggapi setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin, masalah tersebut dapat diindikasikan bahwa adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan, perlu diperhatikan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, pemilihan gaya yang tidak sesuai atau tidak cocok dapat berdampak negatif pada organisasi dan memungkinkan juga dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya berujung kepada kinerja organisasi. Mengatur orang tidak bisa dipastikan mudah atau sulit, terdapat masalah dan terkadang juga sulit disebabkan karena orang yang diatur (bawahan) dan orang yang mengatur (atasan) sering mempunyai pendapat, yang berbeda pada saat situasi dan kondisi tertentu. Ada bawahan yang tidak mau dan tidak mampu, dan ada bawahan yang mau dan mampu.

Seorang atasan atau pemimpin akan bijak menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat ketika mengatur bawahannya yang mempunyai kemauan dan kemampuan yang berbeda-beda. Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan seorang atasan atau pemimpin dapat diketahui apabila dapat

mengidentifikasi tingkat kedewasaan individu atau kelompok dibawahnya yang hendak dipengaruhi. Tidak adanya gaya kepemimpinan yang terbaik untuk disemua situasi. Ada waktunya seorang pemimpin bisa bergaya otoriter dalam situasi tertentu walaupun pemimpin tersebut sebenarnya adalah pemimpin yang sering bergaya demokratis. Oleh karena itu, dalam rangka mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang pemimpin harus tetap konsisten untuk mempertahankan gaya kepemimpinan tertentu. Hal ini justru dapat memperburuk keadaan organisasi yang dipimpinnya, tetapi sebaliknya, harus bersifat fleksibel, yakin menyesuaikan gayannya dengan situasi yang ada, kondisi dan individu dalam organisasinya (hasnawati, dkk, 2020:29).

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis metode deskriptif. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian dan tidak dipengaruhi oleh keadaan yang ada pada lapangan (Hardani, dkk, 2020:238). Menurut Sugiyono (2019:15) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sudah terencana dan terstruktur sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada statistik, angka-angka, sehingga hasilnya sesuai dengan perhitungan tanpa adanya manipulasi dari suatu objek yang sedang diteliti.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan di SMK 17 Agustus 1945 di Jakarta yang berjumlah 31 karyawan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 31 responden, sehingga peneliti menggunakan pengambilan sampel dengan cara sampling jenuh (sensus). Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil (Sugiyono, 2016:118). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview, observasi dan angket (kuesioner).

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji statistik deskriptif variabel gaya kepemimpinan (X1) di atas menunjukkan hasil dari jumlah responden sebanyak 31 orang, nilai variabel gaya kepemimpinan terendah adalah 40, dan nilai variabel gaya kepemimpinan tertinggi adalah 57, dengan nilai rata-rata sebesar 49,10 dan standar deviasi sebesar 5,827. Selanjutnya hasil uji statistik deskriptif variabel disiplin kerja (X2) di atas dari jumlah responden sebanyak 31 orang, nilai variabel disiplin kerja yang paling rendah adalah 40, dan nilai variabel disiplin kerja tertinggi adalah 55, dengan nilai rata-rata sebesar 47,39 dan standar deviasi sebesar 4,318. Kemudian untuk hasil uji statistik deskriptif variabel kinerja karyawan (Y) di atas dari jumlah responden sebanyak 31 orang, nilai variabel kinerja karyawan yang paling rendah adalah 41, dan nilai variabel kinerja karyawan tertinggi adalah 57, dengan nilai rata-rata sebesar 48,52 dan standar deviasi sebesar 3,285.

Tabel 1. Hasil Analisis Chi Square

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	31	40	60	49.10	5.827
Disiplin Kerja	31	40	55	47.39	4.318
Kinerja Karyawan	31	41	57	48.52	3.285
Valid N (listwise)	31				

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	X _{1.1}	.822**	0,000	31	Valid
2	X _{1.2}	.684**	0,000	31	Valid
3	X _{1.3}	.739**	0,000	31	Valid
4	X _{1.4}	.759**	0,000	31	Valid
5	X _{1.5}	.817**	0,000	31	Valid
6	X _{1.6}	.750**	0,000	31	Valid
7	X _{1.7}	.781**	0,000	31	Valid
8	X _{1.8}	.680**	0,000	31	Valid
9	X _{1.9}	.737**	0,000	31	Valid
10	X _{1.10}	.691**	0,000	31	Valid
11	X _{1.11}	.731**	0,000	31	Valid
12	X _{1.12}	.687**	0,000	31	Valid

Berdasarkan tabel 2 terkait hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X₁), pada tabel tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.355) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	X _{2.1}	.415**	0,000	31	Valid
2	X _{2.2}	.754**	0,000	31	Valid
3	X _{2.3}	.667**	0,000	31	Valid
4	X _{2.4}	.379**	0,000	31	Valid
5	X _{2.5}	.647**	0,000	31	Valid
6	X _{2.6}	.723**	0,000	31	Valid
7	X _{2.7}	.665**	0,000	31	Valid
8	X _{2.8}	.673**	0,000	31	Valid
9	X _{2.9}	.738**	0,000	31	Valid
10	X _{2.10}	.602**	0,000	31	Valid
11	X _{2.11}	.660**	0,000	31	Valid

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X₂), pada tabel tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.355) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X₂) adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	Y _{1.1}	.724**	0,000	31	Valid
2	Y _{1.2}	.631**	0,000	31	Valid
3	Y _{1.3}	.777**	0,000	31	Valid
4	Y _{1.4}	.668**	0,000	31	Valid
5	Y _{1.5}	.847**	0,000	31	Valid
6	Y _{1.6}	.676**	0,000	31	Valid
7	Y _{1.7}	.656**	0,000	31	Valid

8	Y _{1.8}	.379**	0,000	31	Valid
9	Y _{1.9}	.442**	0,000	31	Valid
10	Y _{1.10}	.573**	0,000	31	Valid
11	Y _{1.11}	.773**	0,000	31	Valid
12	Y _{1.12}	.668**	0,000	31	Valid

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), pada tabel tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.355) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

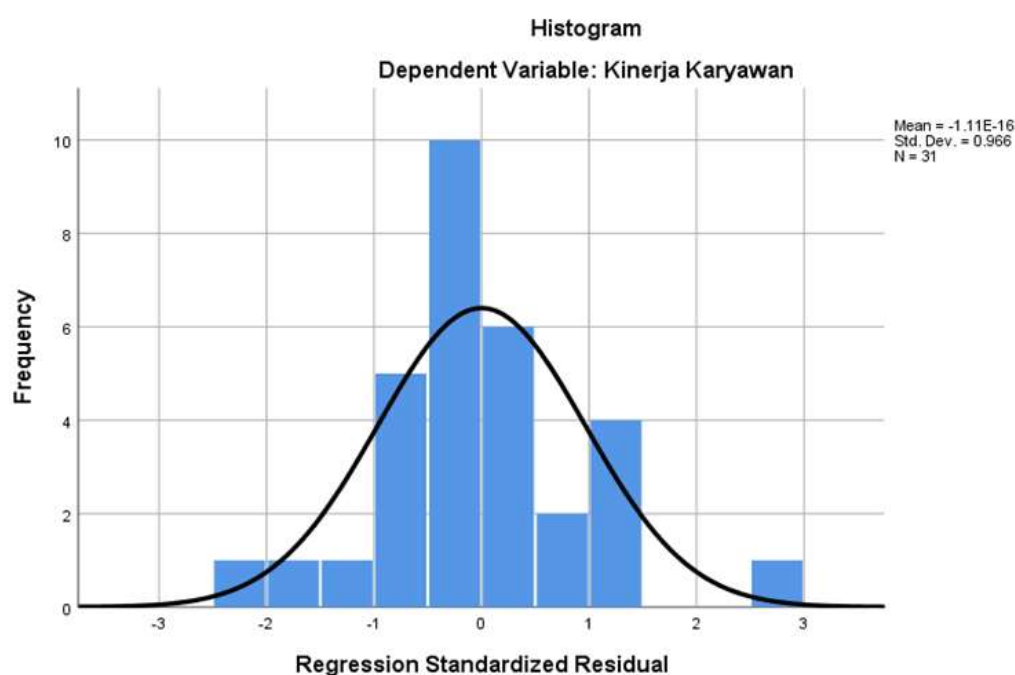
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	12

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0.923 dapat di katakana reliabel dengan jenis reliabilitas sempurna.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	12

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0.871 dapat di katakana reliabel dengan jenis reliabilitas tinggi. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam instrument variabel ini dapat dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,07 sehingga semua pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik.



Gambar 1. Grafik Histogram

Pada gambar 1 tentang grafik histogram dan normal P-Plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal P-Plot hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pola distribusi secara normal, di mana data menyebar di sekitar garis diagonal. Begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan).

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		31	31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.10	47.39	48.52
	Std. Deviation	5.827	4.318	3.285
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.153	.143
	Positive	.148	.153	.143
	Negative	-.101	-.131	-.096
Test Statistic		.148	.153	.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c	.062 ^c	.107 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, diperoleh hasil *output* Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,081 untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,062, dan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,107. Dari ketiga hasil *output* Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.045	4.868		.626	.537
Gaya Kepemimpinan	.235	.146	.262	1.606	.119
Disiplin Kerja	.693	.175	.644	3.949	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan 3,045. Besarnya koefisien regresi β_1 adalah 0,235, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel gaya kepemimpinan (X_1) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,235. Besarnya koefisien regresi β_2 adalah 0,693, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel disiplin kerja (X_2) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,693.

Tabel 9. Hasil Uji T Secara Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.031	3.159		-.326	.747
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.454	.124	.419	3.659	.001
Disiplin Kerja (X ₂)	.572	.116	.565	4.932	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, terkait uji t secara simultan, diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X₁) memiliki nilai sebesar 3,659, variabel gaya disiplin kerja (X₂) memiliki nilai sebesar 4,932. Dalam penelitian uji t ini dilakukan pada derajat keabsahan sebesar (n-k) di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Jadi $31-3 = 28$. Nilai t dilihat pada kolom signifikansi: $2 = 5\% : 2 = 0,025$. Maka di peroleh 2.048.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,659. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,659 > 2,048$) dan nilai sig t = 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,932. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,932 > 2,048$) dan nilai sig t = 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.675	2	123.338	44.811	.000 ^b
	Residual	77.067	28	2.752		
	Total	323.742	30			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Uji F (uji secara simultan) di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,811 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,34 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS 26 yang tertera pada tabel di atas, diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $F_{tabel} < F_{hitung} = 3,34 < 44,811$. F_{tabel} 3,34 diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat df = k-1 (3-1) dan df = n-k (31-3) pada taraf signifikansi 0,05. Karena tingkat signifikansi pada uji Anova sebesar 0,000 di bawah 0,05 $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya semua variabel independent/bebas (gaya kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.825**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	31	31	31
X2	Pearson Correlation	.825**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	31	31	31
Y	Pearson Correlation	.793**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	31	31	31

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

Pada tabel di atas, dijelaskan bahwa nilai korelasi gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,793 korelasi positif dan memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan secara secara signifikan. Dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan korelasi yang kuat, signifikan dan positif. Jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan. nilai korelasi disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,860 korelasi positif dan memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan secara secara signifikan. Dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat, signifikan dan positif. Jika variabel disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,659. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,659 > 2,048$) dan nilai sig $t = 0,001$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SMK 17 Agustus 1945 Jakarta. Sedangkan untuk nilai korelasi gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,793 korelasi positif dan memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan secara secara signifikan. Dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan korelasi yang kuat, signifikan dan positif. Jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan. Hal ini berarti bagaimana pemimpin, memimpin karyawannya yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai hasil untuk disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,932. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,932 > 2,048$) dan nilai sig $t = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara nilai korelasi disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,860 korelasi positif dan memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan secara secara signifikan. Dapat dikatakan

bahwa variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat, signifikan dan positif. Jika variabel disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil secara bersama-sama (simultan) antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,811 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,34 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS 26 yang tertera pada tabel di atas, diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $F_{tabel} < F_{hitung} = 3,34 < 44,811$. F_{tabel} 3,34 diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat $df = k-1$ (3-1) dan $df = n-k$ (31-3) pada taraf signifikansi 0,05. Karena tingkat signifikansi pada uji Anova sebesar 0,000 di bawah 0,05 $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semua variabel independent/bebas (gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2)) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,659. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,659 > 2,048) dan nilai sig t = 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ dengan tingkatan korelasi yang kuat, signifikan, dan positif. Variabel disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan parsial dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,932. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,932 > 2,048) dan nilai sig t = 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ dengan tingkatan korelasi yang sangat kuat, signifikan dan positif. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara signifikan dan simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,811 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,34 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS 26 yang tertera pada tabel di atas, diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $F_{tabel} < F_{hitung} = 3,34 < 44,811$. F_{tabel} 3,34 diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat $df = k-1$ (3-1) dan $df = n-k$ (31-3) pada taraf signifikansi 0,05. Karena tingkat signifikansi pada uji Anova sebesar 0,000 di bawah 0,05 $F_{tabel} < F_{hitung}$ artinya semua variabel independent/bebas gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2)) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat kinerja karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- [1] Aditya W., dkk (2022). Dasar-Dasar Manajemen (Konsep dan Teori). Edisi Pertama. Cetakan Pertama. CV. Media Sains Indonesia: Bandung.
- [2] Dolet U. (2018). Manajemen Disiplin. Cetakan pertama. PT Grasindo: Jakarta.
- [3] Hardani., dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Cetakan I, Maret 2020. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta: Yogyakarta.
- [4] Harun S. (2018). Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [5] Kartono, Kartini. (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Indonesia: Jakarta.
- [6] Khoirul A., & Ismail M. (2021). Statistik Terapan. Cetakan I, Januari 2021. CV. Tangan Mas: Yogyakarta.
- [7] Lijan P.S. (2020). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- [8] Novia R. S., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan)*. Cetakan Pertama: Juni, 2022 Grup CV. Widina Media Utama: Bandung.
- [9] Sinabela. (2020). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- [10] Singgih S. (2022). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Cetakan pertama kali. PT Elex Media Komputindo: Jakarta.
- [11] Siswoyo H. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Cetakan I: Januari 2018. Luxima Metro Media: Jakarta.
- [12] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua, November 2019. Alfabeta, CV: Bandung.
- [13] Wahyuddin L., Antoni L.A., & Rasista V. (2022). *Budaya Organisasi: How Organizations Can Build Employee's Habits*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- [14] Adi R. S., & Lati S. D. (2022). *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* Retrieved from https://www.academia.edu/Gaya_Kepemimpinan.pdf.
- [15] Edison S. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Retrieved from: <http://repository.uki.ac.id/7771/1/BukuPengantarManajemendanBisnis.pdf>.
- [16] Eko B., & Mochamad M. (2020). *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Retrieved from <http://repository.umsurabaya.ac.id/5306/1/BukuAjarKinerja.pdf>.
- [17] Faroman S., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from <http://repository.uki.ac.id/8952/1/ManajemenSumberDayaManusia.pdf>.
- [18] Fauzia A. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from <http://digilib.unimed.ac.id/40887/1/fulltext.pdf>.
- [19] Hasnawati., Muchtar S., & Muchlis R. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Retrieved from <https://repository.unibos.ac.id/>
- [20] I W. Widana., & Putu L. M. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Retrieved from <http://repo.mahadewa.ac.id/id/eprint/1413/1/Buku%20Uji%20Persyaratan%20Analisis>.
- [21] Nanih M. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Retrieved from <http://digilib.uinsgd.ac.id/40188/1/Pengantar%20Ilmu%20Manajemen%20%20Nanih%20machendrawaty.pdf>.
- [22] Novia R. S., dkk. (2021). *Kinerja Pegawai*. Retrieved from <http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja%20Karyawan%20%20Cetak.pdf>.
- [23] Nurul Q. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/35>.
- [24] Riyuzen P. T. (2020). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Retrieved from <http://repository.radenintan.ac.id>.
- [25] Sri W. (2021). *Dasar Dasar Statistik*. Retrieved from <https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook>.
- [26] Syahril., & Tia A.N. (2021). *Perilaku dan budaya organisasi*. Retrieved from http://repository.unp.ac.id/37406/1/Syahril_Perilaku_Dan_Budaya_Organisasi_2021_O_K.pdf.
- [27] Syarifuddin., & Ibnu A.S. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Retrieved from <http://digilib.iainpalangkaraya.ac.id>.
- [28] Wendy S. H. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Retrieved from <https://www.jdih.situbondo.go.id>.
- [29] Ading S., & Nasiroh . (2021). "Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan dan Disiplin Kerja Pada PT. Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta". *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*

- Universitas Pamulang. Vol. 9, No. 2, Desember 2021, 61-72. ISSN: 2339 – 0689, E-ISSN: 2406-8616.
- [30] Angga P. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Wisata Angkasa Permai”. “Jurnal Semarak, Vol 3, NO.2, Juni 2020, Hal 1-11. P.ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.
- [31] Any I. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toeng Market Malang”. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12 (2), 48-52. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i2.11>.
- [32] Budi G. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Padangsimpuan”. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*. 3, 1-14.
- [33] Dita R., & Ina R. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia”. *Journal for Management Student (JFSM)*, Volume 1, No. 2, Oktober 2021, 13-17 P-ISSN 2798-8899 E-ISSN 2798-8716
- [34] Dirgahayu E., Ajeng P.L., & Hasta H.A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta”. *JIP Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.1 No.9 Februari 2021.1897-1906.
- [35] Dudung H., & Tri N. (2021). “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sampel”. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11 (1), 1-16.
- [36] Inna N.M., & Yon D.S. (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Master: Jurnal Manajemen Strategi Kewirausahaan*, Vol 1 (1), 2021 p: 1-10, ISSN:2723-701X
- [37] Johan H., dkk (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia”. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(4), 858. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.516>.
- [38] Karyono. (2019). “Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan Departemen Welding PT. Paramount Bed Indonesia”. *Value: Jurnal Manajemn dan Akuntansi* 16 (1), 64-75.
- [39] Kevin J.P., dkk (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado”. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7 (3), 3929-3937.
- [40] Johan H., dkk (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia”. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(4), 858. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.516>
- [41] Lilis K., & H. Tjeri H. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Surya Sejati Serpong”. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 5, No. 4, Juli 2022 (363-375). DOI: <https://dx.doi.org/10.32493/drb.v5i4.23098>.
- [42] Madiistriyatno, H & Chitra Ria. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Utama Daan Magot”. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, Vol. 6 No.2, Juli – Desember. ISSN Online 2502-3632
- [43] Madiistriyatno, H & Wisantyo (2015). “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover”. *Jurnal MIX*, Vol. V No.1, Februari.
- [44] Maduma S.S., & Seikel T.S. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Joko Solo Medan”. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol 4, No.2, 2022, 1-10.