



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 4699-4715

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur

Rita Satria¹, Ayu Laila Rahma²,

Universitas Pamulang

Email: ayulailaunpam@gmail.com^{2✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur Periode 2018 – 2022. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai Signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai Signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,773 + 0,313X_1 + 0,310X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05)..

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Education Sub-Department of Region 1 East Jakarta Administrative City for the 2018 – 2022 period. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 70 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that Leadership Style has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 38.8% and hypothesis testing obtained a Significance value < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 38.3% and hypothesis testing obtained a significance value < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. Leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 19.773 + 0.313X_1 + 0.310X_2$. The coefficient of determination is 50.9% while the remaining 49.1% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a significance value < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$.
Keyword: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kualitas suatu negara ditentukan oleh kualitas Pendidikan di dalamnya. Semakin baik sistem Pendidikan di suatu negara, semakin besar peluang untuk membentuk SDM yang unggul. Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama yang bias menggerakkan roda kehidupan suatu negara. Tak heran banyak orang yang rela menempuh Pendidikan jauh di berbagai negara lain demi mendapatkan akses pendidikan terbaik.

Mengutip dari situs Worldtop20 (2023) yang merupakan situs yang kerap membagikan peringkat pendidikan di berbagai negara. Situs tersebut rutin melakukan survey terkait peringkat 20 sistem pendidikan terbaik di dunia dari 209 negara dalam program World Top 20 Educational Poll. "The World Top 20 Project is an international project aimed to serve and protect children around the world by ensuring they have access to quality education in a safe and nurturing environment through community outreach, organizational and institutional partnership, and program development".

Proyek Top 20 Dunia adalah proyek internasional yang bertujuan untuk melayani dan melindungi anak-anak di seluruh dunia dengan memastikan mereka memiliki akses ke Pendidikan berkualitas di lingkungan yang aman dan mengasuh melalui penjangkauan masyarakat, kemitraan organisasi dan kelembagaan, dan pengembangan program.

Pada tahun 2022, data terbaru worldtop20.org mengurutkan peringkat pendidikan dunia yang ditempati Korea Selatan pada urutan pertama, disusul Denmark di posisi kedua, dan Netherlands di peringkat ketiga. Sementara itu, Indonesia berada di urutan ke-

67 dari 203 negara.

Mutu Pendidikan yang baik dapat menghasilkan Sumber daya manusia yang baik pula, Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018: 3) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif hingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Terkait dengan hal tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci utama tiap organisasi yang akan menentukan seberapa besar kualitas dan kredibilitas yang dimiliki.

Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Menurut Afandi (2018: 3), "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Sedarmayanti (2017: 3), "Manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien melalui perencanaan, aktivasi dan pengelolaan semua aset yang menjadi kekuatan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan". Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017: 2), "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian akuisisi pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tugas untuk mencapai tujuan organisasi."

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin, kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi

pemimpin itu tidak mudah dan tidak semua orang mempunyai kemampuan dan kesamaan dalam proses memimpinya.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (followers) agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Rivai (2014: 42) "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar target organisasi". Sedangkan menurut Hasibuan (2016: 170), menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal".

2.1.3 Disiplin Kerja

Melayu S.P Hasibuan (2021: 193) "Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia". Menurut Singodimedjo (2016: 86), mengatakan "Kedisiplinan adalah suatu sikap keinginan dan kemauan untuk memenuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya". Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada.

Sedangkan menurut Rivai (2017) "Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahan agar bersedia mengubah perilaku dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua peraturan". Berdasarkan beberapa pengertian ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan serta norma yang berlaku di suatu tempat atau perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simmamora dalam Sinambela (2019: 399), tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Siswanto dalam Rizki & Suprajang (2017) Maksud dan sasaran disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum yaitu demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang

bersangkutan, baik hari ini maupun besok.

2. Tujuan Khusus yaitu

- a. Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi

2.1.5 Kinerja Karyawan

Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi tentunya adalah kecakapan dalam mengelola kinerja karyawannya. Pengelolaan kinerja tidak hanya sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2016: 75), kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Melalui sistem penilaian yang efisien perusahaan dapat meminimalkan kesalahan. Efisiensi yang dihasilkan dari penilaian kinerja merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Menurut Wibowo (2016: 18), "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Menurut Mangkunegara (2018: 67), "Kinerja merupakan hasil kerja secara keseluruhan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan".

2.2 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 63) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Berdasarkan landasan teori dengan didukung penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

Ho1 : $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

$H\alpha_1 : \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

$H_0_2 : \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

$H\alpha_2 : \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

$H_0_3 : \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

$H\alpha_3 : \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh antara Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017: 8) "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yang akan diteliti.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Perusahaan atau organisasi yang menjadi objek penelitian ini adalah kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Jl. Dr. Sumarno Sentra Primer Baru Timur, Pulo Gebang, Cakung, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 13950. Pada penelitian ini yang dijadikan obyek penelitian adalah karyawan kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Februari s.d April 2023, waktu penelitian ini selama 7 bulan dan dilaksanakan secara bertahap diawali dengan penyusunan proposal, seminar proposal, penyusunan instrument, penyebaran kuesioner, tabulasi data, pengolahan data, analisis data, pengambilan kesimpulan, sidang, dan finalisasi skripsi.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasi variabel merupakan suatu definisi yang mengenai variabel guna merumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati. Menurut Sugiyono (2017: 38) "variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terdiri dari variabel independent dan variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Proses Kinerja Karyawan (Y), adapun indikator dalam penelitian adalah sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat).

Menurut Sugiyono (2017: 39) "variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Variabel dependen (Y) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

3.3.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2017: 39) "variabel independent sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam baha Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini variabel indepen adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut. Menurut Sugiyono (2015: 135) "Dalam penelitian kuantitatif, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek atau benda -benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur yang berjumlah 70 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) "Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling sensus atau sampling jenuh, yakni keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian, dikarenakan keterbatasan populasi yang ada atau penelitian ingin membuat hasil generalisasi dengan kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2018: 85). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah sebanyak 70 responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan berbagai informasi dalam penelitian yang nantinya digunakan dalam pengukuran variabel. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, sehingga metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021: 7), "metode pengumpulan data kuantitatif dinamakan metode tradisional, dikarenakan metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian".

Sebuah data dibedakan menjadi dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017: 137) "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Sedangkan data sekunder merupakan jenis data tambahan yang diperoleh dari sumber utama, tetapi telah melalui beberapa sumber kesekian. Data ini diperoleh dari berbagai sumber lain yang telah ada sehingga peneliti tidak mengumpulkan data langsung dari objek yang diteliti". Menurut Sugiyono (2017: 137) "Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen". Dalam pengumpulan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian, maka peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu:

a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi akan menghasilkan data yang akurat bila dibandingkan dengan Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 145) "Observasi sebagai Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan k

uesioner". Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih focus kepada data (rill) dan relevan.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016: 142) "Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan adatu pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab" Daftar pertanyaan yang diberikan yaitu mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

c. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2014: 92) "Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah". Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian dan buku serta jurnal yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Perusahaan

Suku Dinas Pendidikan merupakan unit kerja Dinas Pendidikan dalam pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah Bidang Pendidikan pada kota Administrasi. Dalam hal ini penelitian dilaksanakan pada kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur yang beralamat di Jl. Senta Primer Tim., Pulo Gebang, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13940. Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur dengan wilayah kerja meliputi:

1. Kecamatan Cakung
1. Kecamatan Pulo Gadung
2. Kecamatan Matraman
3. Kecamatan Jatinegara
4. Kecamatan Duren Sawit

4.1.2 Visi dan Misi

Berikut merupakan Visi dan Misi Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur

1. Visi

Mewujudkan Pendidikan yang Tuntas dan Berkualitas untuk Semua.

2. Misi

- a. Mewujudkan akses yang merata dan berkeadilan
- b. Mewujudkan pembelajaran yang bermutu
- c. Mewujudkan efektivitas birokrasi dan kuantitas sarana dan prasarana Pendidikan
- d. Meningkatkan peran ekosistem Pendidikan
- e. Mewujudkan tata kelola akuntabilitas dan transparansi Pendidikan.

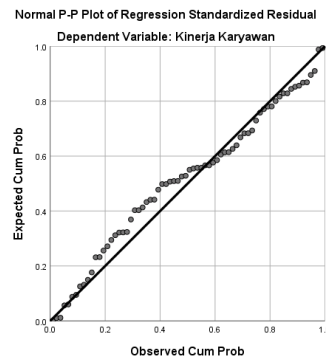
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.1 Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS versi 26

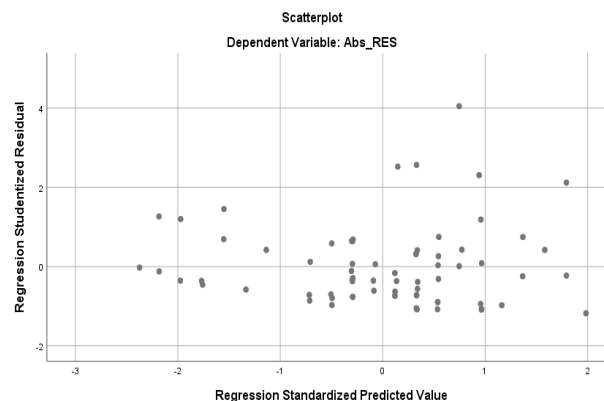
Berdasarkan output SPSS di atas, dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas grafik scatter plot adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi jawaban responden atas variabel Gaya Kepemimpinan

Total mean skor variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,75 yang termasuk kategori setuju. Berdasarkan rata-rata jawaban responden mayoritas merespon positif atas gaya kepemimpinan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 18,4% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 49,3% memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 22,9 % yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), lalu sebanyak 8,6% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 0,8% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

2. Kondisi jawaban responden atas variabel Disiplin Kerja

Total mean skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,82 yang termasuk kategori setuju. Berdasarkan rata-rata jawaban responden mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 21,9% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 48,1% memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 21,8% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), lalu sebanyak 6,8% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 1,4% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

3. Kondisi jawaban responden atas variabel Kinerja

Total mean skor variabel kinerja adalah sebesar 4,19 yang termasuk kategori sangat setuju. Berdasarkan rata-rata jawaban responden mayoritas merespon positif atas kinerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 37,6% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 47,7% memberikan jawaban setuju (S), sedangkan sebanyak 11,2% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), lalu sebanyak 3,14% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 0,14% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

4.2.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 25,372 + 0,471 X1$. Sedangkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,623 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,388 atau sebesar 38,8% sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 24,543 + 0,473 X1$. Sedangkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,619 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,383 atau sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 19,773 + 0,313 X1 + 0,310 X2$. Sedangkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,713 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,509 atau sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,372 + 0,471X_1$, nilai korelasi sebesar 0,623 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,543 + 0,473X_2$, nilai korelasi sebesar 0,619 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,3% dan uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,773 + 0,313X_1 + 0,310X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,713 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- BPS. (2023). *Angka Partisipasi Sekolah (APS) 2020-2022*.
- Budiman, J., & Steven, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 79–85. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13143>
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin. *Karya Sejahtera. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2), 89–98.

<https://doi.org/10.35794/emba.v8i2.28806>

- A Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Riau: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke Empatbelas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kosasih, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Kepala Dinas terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Batang Hari. *Citra Ekonomi*, 3(2), 106–118.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 26–31. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2657>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintahan Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/bening.v7i2.2445>
- Laily, N., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perumdam Tirta Kencana Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 4(3), 413–427.
- Manampiring, A. M., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Persero. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 670–679. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36498>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasdir, N., Nongkeng, H., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. *Journal o Management*, 1(2), 1–22.

<https://doi.org/10.37531/yum.v1i2.229>

- Pratiwi, D. I., & Anah, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. AG SATU Kota Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(3), 491–505. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i3.440>
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Primagama. (2022). *Negara dengan Sistem Pendidikan Terbaik di Asia Tenggara*.
- Priyatno. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis (1 ed.)*. Yogyakarta: Andi.
- Rahayu, I. D., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 1–9.
- Rivai, V. Z. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Friya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(1), 49–56.
- Sasue, A. A. W., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 1445–1454. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36176>
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian & Pengembangan: Research & Development*.

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i1.1932>

Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke Enam). Jakarta: Pranada Media Group.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke Delapan). Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Worldtop20. (2023). International Education Database.

Zulfikar, F. (2022). 10 Kampus Terbaik di Malang Versi Unirank 2022, UB-Universitas Kanjuruhan.