

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffael Global Mandiri

Salwa Nurina<sup>1\*</sup>, Irwin Sukrisno Sugeng<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No. 18, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: salwanurina1@gmail.com

Submit: 01-07-2024 | Revisi : 04-07-2024 | Terima : 05-07-2024 | Terbit online: 07-07-2024

**Abstrak** - Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Raffael Global Mandiri. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Raffael Global Mandiri dan sampel penelitian sebanyak 45 orang. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berlandaskan hasil uji T karena nilai Sig  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,750 > t$  tabel  $2,018$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_01$  di tolak dan  $H_{a1}$  diterima (2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berlandaskan hasil uji T karena nilai Sig  $0,003 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,121 > 2,018$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_02$  ditolak  $H_{a2}$  diterima, (3) gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

*Abstract - Leadership style and work discipline have an important role in improving employee performance. This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on the performance of employees of PT Raffael Global Mandiri. This research method uses descriptive quantitative methods. The population in this study were all employees of PT Raffael Global Mandiri and the research sample was 45 people. Data analysis using multiple linear regression tests with the help of SPSS 26 software. The results of this research are (1) leadership style has a positive and significant influence on employee performance based on the results of the T test because the Sig value is  $0.001 < 0.05$  and the calculated t value is  $3.750 > t$  table  $2.018$ , so it can be concluded that  $H_01$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted (2) Work discipline has a positive and significant influence on employee performance based on the results of the T test because the Sig value is  $0.003 < 0.05$  and the calculated t value is  $3.121 > 2.018$ , so it can be concluded that  $H_02$  is rejected,  $H_{a2}$  is accepted, (3) leadership style and work discipline in together have a positive and significant influence on employee performance.*

Keywords : Leadeship Style, Work Discipline, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Dalam menghadapi kompetisi bisnis yang ketat ini setiap perusahaan diuntut harus memiliki daya saing yang tinggi terutama untuk pelaku bisnis yang menjual barang dan jasa. Tujuan utama keberhasilan proyek kontraktor adalah dengan mengaitkan banyaknya pihak melalui berbagai fase, proses serta tahapan kerja yang berbeda-beda. Dengan mengalokasikan biaya guna mengerahkan sumber daya yang terbatas seperti peralatan, material serta tenaga kerja, perusahaan kontraktor tidak lepas dari berbagai macam hambatan yang dapat memperlambat progres pekerjaan diantaranya terjadinya kerugian finansial, hilangnya keunggulan kompetitif hingga hilangnya kepercayaan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai manajemen yang kompeten sehingga mampu memaksimalkan produktivitas dan efektivitas sehingga dapat menjalankan aktivitas perusahaan dengan maksimal. Hasil kerja manusia dapat diukur melalui kinerja yang dihasilkannya dengan baik.

Suatu kinerja akan semakin baik jika didukung oleh hubungan baik antar sesama karyawan atau antara atasan dan bawahan. Penting bagi pimpinan perusahaan untuk dapat memiliki kemampuan berkomunikasi, mediator, mengatur serta membentuk tim agar suatu proyek dapat berjalan lancar. Seorang pemimpin harus mengimplementasikan gaya kepemimpinannya untuk mengatur bawahannya agar dapat mempengaruhi keberhasilan dan memperoleh tujuan perusahaan (Pratama et al., 2021). Gaya kepemimpinan merupakan gabungan



dari berbagai sifat, perilaku serta karakteristik yang diperlukan oleh para pemimpin agar dapat berinteraksi dengan bawahan (Rokhani Suci Tri, 2020). Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga sangat pengaruh kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan perbuatan sikap serta tindakan yang searah dengan aturan perusahaan baik secara lisan maupun tulisan (Putri & Onsardi, 2019). Karyawan yang disiplin dan didorong dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mencapai tujuan perusahaan, selain itu mampu meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam bekerja sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal (Gina Octaviani & Muhandi, 2022). Kinerja karyawan merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang mampu digapai karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya (Wahyuni et al., 2023).

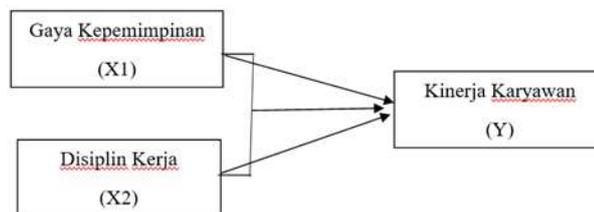
PT Raffael Global Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor seperti membangun rumah, perbaikan rumah, pemasangan instalasi listrik, pemasangan kaca serta pembuatan taman. Dengan mendukung sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sehingga menjadikan PT Raffael Global Mandiri dapat bersaing dan berkompetisi untuk menjadi pilihan terbaik bagi konsumen.

Namun dalam melakukan kegiatannya, peneliti mengamati terdapat permasalahan yang membuat kinerja karyawan menurun. Berlandaskan hasil wawancara dengan Ibu Desi Maulidia menyebutkan bahwa terdapat permasalahan dalam hal gaya kepemimpinan diantaranya pernah mengalami keterlambatan proyek karena diakibatkan kurangnya keterlibatan pemimpin proyek dalam memberikan pengarahan dan pengawasan selama berjalannya proyek. Disisi lain, Ibu Desi Maulidia menyebutkan terdapat permasalahan dalam tingkat kedisiplinan karyawan, beliau menyampaikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja dan menumpulkan pekerjaannya.

Berikut disajikan tabel penelitian terdahulu dengan topik penelitian yang sama sebagai bahan perbandingan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Natalia G. C. Wokas Lucky O.H Dotulong Regina Saerang (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan.	Independen: Gaya Kepemimpinan Dependen: Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Febrina Soraya Tanjung (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Daya Buana.	Independen: Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Daya Buana.
3	Adella Hukmah Wanda Putri (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Mal Aceh	Independen: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Mengenai rumusan hipotesis pada penelitian ini, diantaranya:

- Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan  
Ho1 = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan  
Ha1 = Gaya kepemimpinan terdapat pengaruh pada kinerja karyawan
- Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan  
Ho2 = Disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan  
Ha2 = Disiplin kerja terdapat pengaruh pada kinerja karyawan
- Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
Ho3 = Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan

$H_{\alpha 3}$  = Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terdapat pengaruh pada kinerja karyawan

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini memakai metodologi kuantitatif asosiatif. Teknik kuantitatif adalah pendekatan terorganisir untuk mempelajari komponen dan hubungan antar variabel yang diteliti (Priadana & Sunarsih, 2021). Disisi lain, penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang melihat hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih (Yusra & Asnur, 2022). Jumlah populasi penelitian ini sebesar 45 orang karyawan dengan menggunakan total sampling yang menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel karena total populasi kurang dari 100 orang (Salsabillah et al., 2022). Penyebaran survei melalui google form. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor 1-5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju). Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda serta analisis uji yang dilakukan diantaranya : 1) uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas 2) uji asumsi klasik yaitu uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Uji heteroskedastisitas, Uji Multikolonieritas 3) Uji regresi linier berganda 4) Uji Uji hipotesis yaitu uji T dan uji F dan terakhir, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan menggunakan uji koefisien determinasi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil data kuesioner dalam penelitian ini diolah menggunakan bantuan program SPSS 26 *for windows*.

### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menyatakan kebenaran atau validitas sebuah instrument (Darma, 2021). Untuk menguji validitas instrument yaitu dengan membandingkan nilai R hitung dengan R tabel. Jika R hitung > R tabel maka instrument penelitian dianggap valid (Darma, 2021).

Instrument dapat diuji menggunakan rumus dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai Sig < 0,05 maka, item pernyataan tersebut dikatakan valid
- Jika nilai Sig > 0,05 maka, pernyataan tersebut dikatakan tidak valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan / Item	Sig	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>				
X1.1	0,000	0,429	0,301	Valid
X1.2	0,000	0,468	0,301	Valid
X1.3	0,000	0,351	0,301	Valid
X1.4	0,000	0,506	0,301	Valid
X1.5	0,000	0,411	0,301	Valid
X1.6	0,000	0,341	0,301	Valid
X1.7	0,000	0,430	0,301	Valid
X1.8	0,000	0,422	0,301	Valid
X1.9	0,000	0,535	0,301	Valid
X1.10	0,000	0,557	0,301	Valid
X1.11	0,001	0,347	0,301	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>				
X2.1	0,000	0,431	0,301	Valid
X2.2	0,001	0,382	0,301	Valid
X2.3	0,000	0,464	0,301	Valid
X2.4	0,001	0,374	0,301	Valid
X2.5	0,000	0,474	0,301	Valid
X2.6	0,000	0,473	0,301	Valid
X2.7	0,000	0,576	0,301	Valid
X2.8	0,000	0,427	0,301	Valid
X2.9	0,000	0,430	0,301	Valid
X2.10	0,000	0,446	0,301	Valid
X2.11	0,000	0,547	0,301	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
Y1	0,000	0,437	0,301	Valid
Y2	0,000	0,377	0,301	Valid
Y3	0,000	0,387	0,301	Valid
Y4	0,000	0,369	0,301	Valid

Pernyataan / Item	Sig	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y5	0,001	0,385	0,301	Valid
Y6	0,000	0,415	0,301	Valid
Y7	0,000	0,333	0,301	Valid
Y8	0,000	0,411	0,301	Valid
Y9	0,000	0,402	0,301	Valid
Y10	0,001	0,353	0,301	Valid
Y11	0,001	0,368	0,301	Valid

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berlandaskan output SPSS pada tabel 2. Hasil uji Validitas yang menunjukkan seluruh item instrument survei dikatakan valid secara statistik dengan nilai Sig < 0,05 dan R tabel 0,301 > R hitung. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) , Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan menguji ketepatan variabel yang digunakan pada pernyataan. Sugiyono mengemukakan syarat dikatakan reliabel ialah > 0,60 (Ardiansyah & Aprianti, 2020). Kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dapat dikatakan reliabel
- Jika nilai *Cronbach's alpha* < tingkat signifikan, maka instrumen dapat dikatakan tidak reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,757	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,728	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Bedasarkan output SPSS pada tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas yang menunjukkan *Cronbach's alpha* > 0,60. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item instrument dapat dinyatakan reliabel.

### 3.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu suatu tehnik statistik dengan melihat suatu data sudah terdistribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan melihat nilai Sig yang diperoleh output SPSS pada kolom *one sample Kolmogorov Smirnov test* > 0,05

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05230593
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.095
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berlandaskan tabel 4. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat nilai Asymp Sig sebesar 0,080 > 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan normal.

### 3.4. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji model regresi apakah terdapat keterkaitan variabel independent, regresi dapat dinyatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independent (Ginny & Jasumin, 2019). Teknik pengujian yang dipakai dengan mengamati nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Sebagai dasar acuannya maka dapat disimpulkan :

- a) Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas
- b) Jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)	17.731	6.292		2.818	.007		
	Gaya Kepemimpinan	.415	.111	.451	3.750	.001	.942	1.062
	Disiplin Kerja	.259	.083	.376	3.121	.003	.942	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berlandaskan tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel tersebut sama-sama > 10.00. dan Nilai VIF serta nilai *Tolerance* kedua variabel sama sama > 0,10 sehingga dapat di tarik Kesimpulan bahwa hasil penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolonieritas.

### 3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas uji yang menentukan apakah residu dalam model regresi tidak sama untuk setiap variabel. Dalam penelitian ini menggunakan uji glesjer yang ditentukan dengan cara meregresikan variabel independennya dengan nilai absolute residual. Jika variabel independent memiliki nilai sig> 0,05 maka model regresi dinyatakan bebas heteroskedastisitas (Sudarsono & Rum, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.971	4.063		2.947	.005
	Gaya Kepemimpinan	-.115	.071	-.237	-1.608	.115
	Disiplin Kerja	-.089	.054	-.245	-1.665	.103

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berlandaskan tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig masing-masing variabel bernilai >0,05 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

### 3.6. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Raffael Global Mandiri. Dapat diamati pada tabel 6.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.731	6.292		2.818	.007
	Gaya Kepemimpinan	.415	.111	.451	3.750	.001
	Disiplin Kerja	.259	.083	.376	3.121	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berlandaskan tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 17,731 + 0,415X_1 + 0,259X_2 \quad (1)$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 17,731 dengan tanda positif menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 17,731.
- Nilai koefisien regresi variabel ( $b_1$ ) gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,415 dengan tanda positif yang menyatakan jika variabel gaya kepemimpinan naik sebesar satu satuan, akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,415.
- Nilai koefisien regresi variabel ( $b_2$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,259 dengan tanda positif menyatakan jika variabel disiplin kerja naik sebesar satu satuan, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,259.

### 3.7. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung > tabel dan sig < 0,05 sehingga secara parsial memiliki pengaruh (Suhatman et al., 2020). Berikut hasil olah data uji T :

Tabel 8. Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.731	6.292		2.818	.007
	Gaya Kepemimpinan	.415	.111	.451	3.750	.001
	Disiplin Kerja	.259	.083	.376	3.121	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berlandaskan Tabel 8. Hasil Uji T didapat nilai T tabel = 0,025; 42 = 2,018. Berikut hasil pengujian hipotesis dari tabel di atas dijabarkan sebagai berikut :

- Pengujian H1 : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $X_2$ )  
Diketahui nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai Thitung sebesar  $3,750 > T_{tabel} (2,018)$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian H2 : Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Diketahui nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai Thitung sebesar  $3,121 > T_{tabel} 2,081$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### 3.8. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan cara membandingkan nilai f hitung > f tabel dan nilai Sig < 0,05 untuk mengetahui pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.. Berikut hasil olah data Uji F :

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.874	2	68.937	15.623	.000 <sup>b</sup>
	Residual	185.326	42	4.413		
	Total	323.200	44			

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

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berlandaskan Tabel 9. Hasil Uji F didapat nilai F tabel =  $f(k; n-k) = (2; 45 - 2) = (2; 43)$  yaitu sebesar 3,21 dan Fhitung sebesar 15,623 sehingga diartikan bahwa F tabel 3,21 > Fhitung (15,283) serta melihat nilai Sig (0,000) < 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha3 diterima hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Raffael Global Mandiri.

### 3.9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk menaksir besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil analisis uji koefisien determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 <sup>a</sup>	.427	.399	2.101

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

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berlandaskan Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat nilai r square sebesar 0,427 atau 42,7%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,7%, sedangkan 57,3% yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2).

Dari hasil uji regresi linier berganda yang menyatakan nilai koefisien positif searah dengan kinerja karyawan. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan akan semakin tinggi juga kinerja karyawan Karyawan. nilai sig dan t hitung yang didapat menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wokas et al. (2022) yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai sig dan T hitung. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Soraya Tanjung, 2023) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis ketiga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya bahwa semakin baik pengaruh gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat dan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Katu, 2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan didapatkan adanya pengaruh a) secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. b) adanya pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan c) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan PT Raffael Global Mandiri harus terus meningkatkan faktor kinerja karyawannya, diantaranya dalam hal gaya kepemimpinan. Pemimpin harus memberi perhatian khusus dan harus lebih bertanggung jawab kepada karyawannya. Selanjutnya, Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan cara menegakkan peraturan yang ditetapkan dan memberi sanksi yang tegas untuk karyawan yang melakukan pelanggaran dan untuk penelitian selanjutnya di harapkan untuk menambahkan variabel lainnya disamping dari variabel gaya kepemimpinan serta disiplin kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

## Referensi

- Aradiansyah, F., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Keragaman Produk Dan Lokasi Penjualan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kantin Yuank Kota Bima. *Jurnal Brand*, 2(2).  
<https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/617/510>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji T, uji F, R2)*. Guepedia.

- Gina Octaviani, & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57–62.  
<https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>
- Ginny, P. L., & Jasumin, R. J. (2019). Pengaruh Economic Value Added (EVA) Dan Return On Investment (ROI) Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Otomotif dan Komponen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2018). *Ilmiah Akuntansi Dan Teknologi*, 11, 5.  
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/777/413>
- Katu, N. I. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur )*.
- Pratama, F., Ardiani, W., & Putra, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2).
- Priadana, S., & Sunarsih, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Vol. 13). Pascal Books.  
<https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2022/02/Metode-Penelitian-Kuantitatif.pdf>
- Putri, S. H., & Onsardi. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rokhani Suci Tri, C. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengek 01 Pati. *Journal Industrial Engineering & Management Research ( Jiemar)*, 1(2), 2722–8878.  
<https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Salsabillah, M., Sabandi, A., Gistituati, N., Al Kadri, H., Pendidikan, A., & Negeri Padang, U. (2022). Budaya Organisasi Sekolah Menengah Kejuruan. *JOHEM: Journal Higher Educational Management*, 1, 29–34.  
<https://doi.org/10.24036/johem.v1i1>
- Soraya Tanjung, F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Daya Buana. *Jumansi Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2).  
<https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>
- Sudarsono, A. T., & Rum, Mokh. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Kopi pada Kedai Sehari Sekopi Sidoarjo. *AGRISCIENCE*, 2(2). <https://doi.org/10.21107/agricience.v2i2.11937>
- Suhatman, Sari, M. R., Nagara Patria, & Nafsi. (2020). Pengaruh Atribut Produk dan Promosi Terhadap Minat Beli Konsumen Kota Pariaman diToko Online Shopee. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 1.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3).
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA*, 10(3), 56–68.
- Yusra, A., & Asnur, L. (2022). Pengaruh Service Quality Terhadap Repurchase Intention Konsumen di Cafe Kedai Kebun Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15083–15089.  
<file:///C:/Users/HP/Downloads/droza,+789.+Afdal+Yusra+15083-15089.pdf>