

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Jenderal KLHK Jakarta

Dina Aulia^{1*}, Rakhmat Hadi Sucipto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: aulia3835@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Jakarta. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data model regresi linear berganda dan data diolah menggunakan SPSS versi 25. Teknik Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan Inspektorat Jenderal yang berjumlah 70 responden. Teknik pengambilan sample dilakukan dengan *Convenience sampling*, dan pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Adapun analisis data yang digunakan ialah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS for Windows versi 25. Diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = -1.374 + 0,223 X_1 + 0,839 (X_2)$. Maka dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mengalami peningkatan 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,223 (X_1) 0,839 (X_2). Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai $R^2 = 0,640$ yang berarti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian ini. Sementara dari hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikan gaya kepemimpinan $0,016 < 0,05$ dan nilai signifikan pada disiplin kerja $0,000 < 0,05$ yang disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This study aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at the Inspectorate General of the Ministry of Environment and Forestry Jakarta. The type of research data used is quantitative research using the multiple linear regression model data analysis method and the data is processed using SPSS version 25. The population technique and sample in this study were the leaders and all employees of the Inspectorate General totaling 70 respondents. The sampling technique was carried out by convenience sampling, and the data collection used was a questionnaire. The data analysis used was multiple linear regression. Based on the results of multiple linear regression analysis that has been carried out with the help of SPSS for Windows version 25. The double linear regression equation $Y = -1.374 + 0.223 X_1 + 0.839 (X_2)$ was obtained. So it can be interpreted that if the leadership style and work discipline increase by 1%, then employee performance will increase by 0.223 (X_1) 0.839 (X_2). From the results of the determination coefficient analysis, the value of $R^2 = 0.640$ was obtained, which means that leadership style and work discipline contributed to employee performance by 64%, while the remaining 36% was influenced by other factors outside the variables of this study. Meanwhile, from the results of the t-test analysis, a significant value of leadership style was obtained < 0.05 and a significant value in work discipline of $0.000 < 0.05$, which concluded that leadership style and work discipline had a significant effect on employee performance.

Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Akan sulit bagi sebuah bisnis untuk sukses tanpa karyawan yang kompeten. Pada suatu instansi pemerintah didirikan berharapan bahwa mereka akan berkembang dengan cepat pada lingkup usaha mereka serta mengharapkan kinerja yang tinggi pada bidang pekerjaannya. Jadi, bisnis akan mengalami penurunan kinerja jika aspek sumber daya manusianya tidak begitu mumpuni (Tachyan, 2019).

Satu diantara perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yakni Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan gedung Manggala Wanabakti yang bertanggung jawab atas pengawasan dan pemeriksaan internal terhadap berbagai kegiatan yang dilakukan. Tugas utamanya termasuk memastikan



kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, mengidentifikasi dan mencegah penyimpangan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional di dalam kementerian tersebut. Keberhasilan perusahaan bisa diukur dari keberhasilan pencapaian kinerja karyawan. Kemampuan untuk melakukan tugas dengan cepat dan memenuhi seluruh target perusahaan merupakan tanda kinerja yang baik. Kasmir (2019) menjabarkan kinerja yakni hasil serta perilaku kerja yang diraih selama pemenuhan tanggung jawab serta tugas dengan jangka waktu tertentu.

Perusahaan secara konsisten berusaha untuk menaikkan kinerja karyawannya dengan kepuasan kerja, dengan gaya kepemimpinan serta penerapan disiplin kerja yang selaras dengan harapan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan meliputi keterampilan berkomunikasi, mengarahkan, memberikan motivasi serta memberikan pengaruh pada bawahan adalah bagian dari gaya kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin wajib menunjukkan perilaku kepemimpinan yang fleksibel guna menyesuaikan diri dengan lingkungan bawahannya. Untuk mencapai hasil optimal, lingkungan kerja yang mendukung sangat penting. Ini mencakup semua elemen di sekitar pekerja yang memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan mereka serta tingkat kinerja mereka ketika menyelesaikan tugas-tugas mereka (Widyaningrum, 2019).

Pemimpin dapat membuat keputusan dan mempengaruhi karyawan, karena pemimpin bisa memanfaatkannya melalui gaya kepemimpinan. Namun, organisasi di dalam instansi pemerintah dapat memengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan, yang berdampak di kinerja pemimpin serta hubungan antara mereka serta karyawan (Quang, 2022). Namun, pemimpin terkadang melalaikan kepentingan karyawan serta memakai kekuatan secara penuh, untuk bisa mengganggu hubungan organisasi yang baik (Cen, 2023).

Lebih jauh lagi, disiplin menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik yang mengarah pada hasil kerja yang ideal, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Implikasi gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai hasil kerja yang optimal antara lain disiplin, yaitu konsep pengendalian diri dan penetapan aturan perilaku yang juga membantu meningkatkan kinerja staf. Jika karyawan suatu perusahaan disiplin, kemungkinan besar perusahaan juga akan demikian. Pegawai yang disiplin biasanya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kurangnya disiplin yang ketat akan menyebabkan sebagian karyawan menjadi malas, sehingga menegakkan disiplin sangatlah penting (Abidin, 2022).

Disiplin kerja, menurut Wijaya & Laily (2021) didefinisikan sebagai arahan ataupun aturan yang diberikan oleh pengurus sebuah organisasi kepada anggota organisasi untuk mematuhi peraturan yang diberlakukan dengan berbagai perilaku yang memperlihatkan prinsip-prinsip ketertiban, keteraturan, kepatuhan serta ketaatan. Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan sebuah organisasi guna meraih tujuan yang ditetapkan. Karenanya, sikap dan perilaku disiplin dapat menunjukkan SDM seseorang.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempergunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang dipergunakan yakni gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan satu variabel dependen yakni kinerja karyawan. Menurut Sunarsi (2019), gaya kepemimpinan dapat menunjukkan bagaimana seorang pemimpin secara langsung dan tidak langsung, bahwa pemimpin percaya kepada kemampuan bawahannya dengan kata lain dapat diandalkan yang artinya gaya kepemimpinan yakni sifat yang berintegrasi, berstrategi, maupun sikap yang akan diimplikasikan seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh dan meningkatkan kinerja bawahannya. Adapun indikator pada gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) sebagai berikut: 1) Keberanian, 2) Ketegasan, 3) Kemampuan Mendengar, 4) Keterampilan Berkomunikasi, 5) Kemampuan Menganalisis.

Malau (2020) menjabarkan disiplin kerja bermanfaat bagi setiap karyawan untuk mengikuti peraturan serta kebijakan asosiasi untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik. Disiplin kerja mengacu pada konsistensi karyawan guna semua pengaturan yang berlaku dalam asosiasi secara lisan serta dicatat dalam bentuk berkas, serta jika lolos prinsip tersebut, maka layak diberikan kewenangan. Menurut Christian (2021) disiplin kerja mempunyai 5 (lima) indikator sebagaimana berikut: 1) Efisien saat bekerja, 2) Patuh pada peraturan yang berlaku, 3) Selalu bertindak korektif, 4) Bekerja dengan kehadiran yang tepat waktu, 5) Menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu.

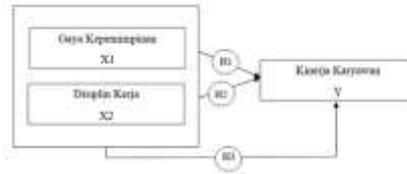
Kinerja karyawan yakni aspek penting di sebuah organisasi. Dengan mengukur dan menaikkan kinerja karyawan, organisasi bisa mencapai tujuannya dan menaikkan daya saingnya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang yang menjalankan tugas yang diberikan kepadanya selaras atas tanggung jawab yang dicapai secara kuantitas dan kualitas (Manullang, 2022). Dudija (2022) menjabarkan indikator kinerja karyawan ada lima indikator, yakni: 1) Kemandirian, 2) Efektivitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Kualitas, 5) Kuantitas.

Jenis penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif, metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Tujuan utama penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis melalui penggunaan pengukuran numerik variabel penelitian dan metode statistik untuk analisis data. (Wijayanti, 2015).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan data yang dipergunakan adalah dengan kuesioner ke para pegawai Inspektorat Jenderal KLHK Jakarta sebanyak 70 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan sampel accidental sampling (*convenience sampling*), dalam

pendekatan ini, peneliti hanya bertanya kepada siapa pun yang mereka temui secara kebetulan apakah menurut mereka mereka cocok untuk penelitian ini (Sugiyono, 2019).

Jika data terkumpul teknik data yang dipergunakan adalah uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik data (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas), Uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t Parsial dan uji F simultan), dan uji koefisien determinasi. Sehingga dapat dilihat bagaimana pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah gambar kerangka penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner penelitian dilakukan uji validitas pada setiap kriteria. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel atau p-value dengan nilai α (0,05) maka dapat diketahui validitas suatu pernyataan kuesioner. Dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel derajat kebebasan $(df) = n - 2 = 70 - 2 = 68 = 0,2352$, dimana n adalah seluruh sampel maka dapat dilakukan uji signifikan. jika korelasi item dengan skor total item signifikan secara statistik (pada alpha 0,05 dengan uji dua sisi, Sig (2-tailed)), maka item tersebut dianggap valid. Berikut ialah hasil uji validasi dari beberapa variabel:

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig(2-tailed)	Keterangan
X1.1	792	0,235	0,000	Valid
X1.2	754	0,235	0,000	Valid
X1.3	446	0,235	0,000	Valid
X1.4	792	0,235	0,000	Valid
X1.5	821	0,235	0,000	Valid

Didasarkan Table 1 bisa terlihat bahwasanya nilai r_{hitung} dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,235) sehingga bisa ditarik simpulan bahwasanya seluruh item pernyataan *valid*.

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig(2-tailed)	Keterangan
X2.1	826	0,235	0,000	Valid
X2.2	826	0,235	0,000	Valid
X2.3	321	0,235	0,000	Valid
X2.4	522	0,235	0,000	Valid
X2.5	826	0,235	0,000	Valid

Didasarkan table 2 bisa terlihat bahwasanya nilai r_{hitung} dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,235) sehingga bisa ditarik simpulan bahwasanya seluruh item pernyataan *valid*.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig(2-tailed)	Keterangan
Y1	911	0,235	0,000	Valid
Y2	911	0,235	0,000	Valid
Y3	397	0,235	0,000	Valid
Y4	449	0,235	0,000	Valid
Y5	911	0,235	0,000	Valid

Didasarkan table 3 bisa terlihat bahwasanya nilai r_{hitung} dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,235) sampai bisa ditarik simpulan bahwasanya seluruh item pernyataan *valid*.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Salah satu uji reliabilitas yang umum adalah Cronbach's Alpha. Saat mengevaluasi karakteristik pengujian, batas 0,6 digunakan untuk pengujian alfa Cronbach. Kriteria berikut digunakan untuk menginterpretasikan hasil pemrosesan ketika membandingkan nilai Cronbach Alpha dengan nilai cutoff 0,6:

- a. Bila $CA > 0,60$ reliabel.
- b. Bila $CA < 0,60$ tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas di penelitian ini yakni sebagaimana:

Tabel 4. Uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,746	5

Cronbach's Alpha pada Tabel 4 sejumlah 0,746 lebih besar dari 0,600 ($0,746 > 0,600$) sehingga pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yakni reliabel.

Tabel 5. Uji reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,676	5

Berdasarkan data Tabel 5, pertanyaan variabel X2 reliabel karena nilai Cronbach's Alpha-nya $0,676 > 0,600$.

Tabel 6. Uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

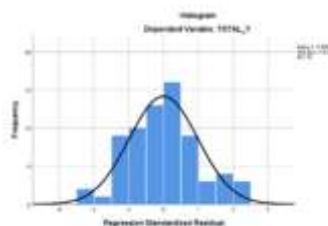
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,760	5

Cronbach's Alpha pada Tabel 6 sejumlah 0,760 lebih besar dari 0,600 ($0,760 > 0,600$) sampai pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

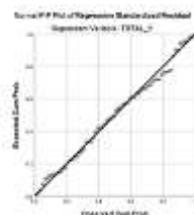
3.2.1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Untuk menentukan apakah suatu data berdistribusi normal, kita dapat memeriksa bentuk histogram dan sebaran P-P plot normal. Dalam bentuk grafik, data dianggap normal jika mengikuti pola garis lurus. Jika nilai sig pada tabel uji normalitas Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ berarti data mengikuti distribusi normal. Berikut adalah uji normalitas untuk penelitian ini:



Gambar 2. Grafik Histogram

Grafik histogram pada Gambar 2 data residu mengikuti distribusi normal, yang ditunjukkan oleh kurva yang membentuk lonceng sempurna.



Gambar 3. Normal Probability Plot

Penyebaran data pada Gambar 3 mengikuti distribusi normal (garis lurus), yang memperlihatkan data memiliki distribusi normal.

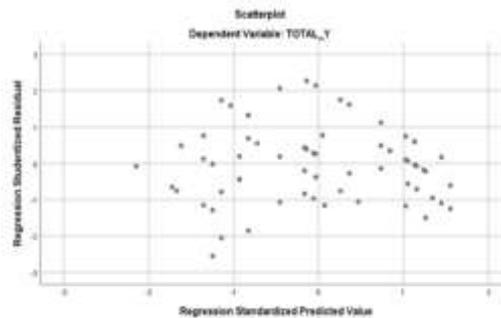
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Undersandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58927428
Most Extreme Differents	Absolute	0.76
	Positive	0.76
	Negative	-0.44
Test Statistic		0.76
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji Kolmogorov Smirnov pada Tabel 7 menunjukkan nilai signifikan 0,200 pada Tabel 7 ($0,200 > 0,05$). Asumsi normalitas dipenuhi oleh model regresi dan data yang mengikuti distribusi normal.

3.2.2. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah model regresi memperhitungkan potensi perbedaan varian residu atau observasi relatif satu sama lain. Heteroskedastisitas tidak menjadi masalah jika pengamatan dilakukan dengan baik. Berdasarkan penilaian yang dipilih dari uji heteroskedastisitas, heteroskedastisitas terjadi jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit). Jika sumbu Y menunjukkan pola titik yang berbeda baik di bawah maupun di atas 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Paramita (2022).



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Gambar 4 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas; titik data tidak dikelompokkan dengan cara apa pun, dan merentang pada sumbu Y dan titik nolnya. Bisa dikatakan bahwasanya gambar scatterplot di atas adalah homoskedastisitas tidak ada heteroskedastisitas. Dan untuk memperkuat uji heteroskedastisitas dilakukan uji koefisien korelasi spearman, seperti berikut ini:

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Spearman
Correlations

			Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	abs
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation	1.000	-.090	.159
		Coefficient			
		Sig.(2-tailed)	.	458	.187
		N	70	70	70
	Disiplin Kerja	Correlation	-.090	1.000	-.183
		Coefficient			
		Sig.(2-tailed)	458	.	.129
		N	70	70	70
	abs	Correlation	159	-.183	1000
Coefficient					
Sig.(2-tailed)		187	129	.	
	N	70	70	70	

Didasarkan tabel 8 uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikan $> 0,05$ terdapat nilai signifikan, hal tersebut memperlihatkan tidak adanya heteroskedastisitas. Variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai 0,187 serta

variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai 0,129. Nilai tersebut dirasa cukup untuk digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai karena tidak adanya heteroskedastisitas karena $> 0,05$.

3.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji persamaan regresi yang didalamnya terdapat korelasi antar variabel independen. Seharusnya tidak ada hubungan apapun antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Untuk mengambil keputusan dalam uji multikolinearitas, perlu diketahui nilai-nilai berikut: (a) nilai toleransi yang menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas; (b) nilai VIF, yang menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas; dan (c) nilai toleransi yang menunjukkan apakah multikolinearitas $< 0,10$ Paramita (2022).

Tabel 9. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya	.996	1.004
Kepemimpinan		
Disiplin Kerja	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Table 9 memiliki hasil Uji Multikolinearitas dengan jumlah *Tolerance* dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu $0,996 > 0,1$ serta jumlah VIF $1,004 < 10$ dan *Tolerance* dalam variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu $0,996 > 0,1$ serta jumlah VIF $1,004 < 10$, maka bisa ditarik simpulan tidak terjadi multikolinearitas.

3.2.4. Uji Linearitas

Uji Linearitas dipakai guna memperlihatkan rerata yang dihasilkan oleh kelompok data sampel yang ada didalam garis-garis lurus. Analisis Linearitas di penelitian ini memakai SPSS versi 25 dengan $\alpha > 0,05$ uji linearitas terpenuhi. Hasil rata-rata dari uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table				
			f	sig
Kinerja Karyawan *Gaya Kepemimpinan	Between	(combined)	.589	.763
	Groups	Linearity	1.191	.279
		Deviation from Linearity	.488	.815

Di Tabel 10 bisa terlihat bahwasanya nilai signifikansi di *Linearity* sejumlah 0,815. Sebab signifikansi $0,815 > 0,05$ ada gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Uji Linearitas Disiplin Kerja

ANOVA Table				
			f	sig
Kinerja Karyawan *Disiplin Kerja	Between	(combined)	22.195	.000
	Groups	Linearity	106.157	.000
		Deviation from Linearity	1.204	.318

Di Tabel 11 bisa terlihat bahwasanya nilai signifikansi di *Linearity* sejumlah 0,318. Sebab signifikansi $0,318 > 0,05$ ada hubungan variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

3.3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu versi yang lebih komprehensif dari regresi linier sederhana (Machali, 2021). Analisis akan mengenakan aplikasi SPSS versi 25 yang mana di uji ini juga akan mengetahui uji kelayakan model regresi yang ada di tabel ANOVA. Ketetapan saat melakukan pengujian model regresi berganda mempunyai hasil signifikan ataupun tidak bisa terlihat sebagaimana penjabaran ini:

1. nilai probabilitas $> 0,05$, bisa dipahami model regresi mempunyai hasil tidak signifikan
2. nilai probabilitas $< 0,05$, bisa dipahami model regresi mempunyai perolehan signifikan

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-1.374	2.670
Gaya Kepemimpinan	.223	.090
Displin Kerja	.839	.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = -1.374 + 0,223 X_1 + 0,839 (X_2)$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagaimana berikut:

1. Jika kedua variabel X_1 dan X_2 tidak ada pengaruhnya, maka nilai a -1,374 merupakan kondisi atau konstanta yang berkaitan dengan Y . Y tidak dipengaruhi oleh ada tidaknya variabel independen.
2. Dari tabel diperoleh nilai probabilitas untuk setiap variabel yang dilihat melalui hasil Sig. yaitu sebagai berikut:
 - $X_1 = 0,016 < 0,05$
 - $X_2 = 0,000 < 0,05$
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil uji signifikansi model persamaan regresi.
4. Koefisien gaya kepemimpinan positif 0,223 setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar satu satuan.
5. Peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai 0,839 satuan, karena koefisien disiplin kerja bertanda positif.

3.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dari data kuantitatif statistic ini adalah pernyataan atau dugaan yang diajukan berdasarkan kerangka teoritis dan didukung kuat oleh sampel atau tidak.

3.4.1. Uji T (Parsial)

Uji Signifikan t (Parsial) ini diolah dengan memakai SPSS versi 25, hasil uji signifikansi t (Parsial) adalah sebagaimana berikut :

Tabel 13. Uji T Parsial
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1 (Constant)		-.515	.608
Gaya Kepemimpinan		2.469	.016
Disiplin Kerja		10.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 13, dapat diketahui bahwa T_{hitung} Gaya Kepemimpinan (X_1) berjumlah 2.469 serta T_{hitung} Disiplin Kerja (X_2) berjumlah 10.748. Untuk mencari T_{tabel} pada penelitian ini dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus:

$$T = (a/2 ; n - k - 1)$$

$$= (0,05/2 ; 70 - 2 - 1)$$

$$T_{tabel} = 0,025 ; 67$$

$$= 1,996$$

Maka ditarik simpulan bahwasanya Gaya Kepemimpinan (X_1) terdapat $T_{hitung} 2.469 > 1.996 T_{tabel}$ serta nilai Sig 0,016 < 0,05, X_2 terdapat $T_{hitung} 10.747 > 1.996 T_{tabel}$ serta nilai Sig 0,000 < 0,05. Pada Kementerian LHK, Y dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh X_1 dan X_2 .

Gaya kepemimpinan (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y):

- X_1 mempunyai nilai t -hitung 2,469 > t -tabel 1,996 dan nilai signifikan 0,016 < 0,05. Dari hasil tersebut ada beberapa bukti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan, **maka H1 diterima**

Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y):

- Terdapat bukti bahwa X_2 signifikan secara statistik ($p < 0,05$) dan mempunyai nilai thitung $10,748 > t_{tabel} 1,996$. Disiplin kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y), **maka H_2 diterima**

3.4.2. Uji F (Simultan)

Untuk menentukan apakah semua variabel independen model berdampak pada variabel dependen pada saat yang sama, ahli statistik sering kali menggunakan uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan. Salah satu pendekatannya adalah dengan menghitung besarnya kemungkinan yang signifikan secara statistik. Sedangkan variabel independen akan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$. Uji F memberikan landasan dalam pengambilan keputusan, khususnya dengan cara:

1. Untuk H_0 diterima yang berarti faktor-faktor independen sama sekali tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau pengaruh gabungannya kurang dari tingkat signifikansi (α) $0,05$, maka nilai estimasi F tabel harus $< F$ tabel.
2. H_0 ditolak, variabel independen mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen secara bersamaan, apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan probabilitas (signifikansi) $< 0,05(\alpha)$.

Tabel 14. Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.163	2	154.582	59.427	.000 ^b
	Residual	174.280	67	2.601		
	Total	483.443	69			

Berdasarkan Tabel 14 tersebut, terlihat nilai F_{hitung} adalah sejumlah 59.427 . Bahwa dikatakan nilai $F_{hitung} 59.427 > F_{tabel} 3,13$. Maka pengujian hipotesis pada penelitian ini melihat tabel anova, dan penelitian ini membandingkan nilai signifikansi dan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , untuk menentukan apakah Y dipengaruhi X_1 serta X_2 .

Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) serta Disiplin Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y):

- Nilai sig tabel $0,000$ menunjukkan $< 0,05$. Dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar $3,13$ maka nilai $F_{hitung} 59,427$. Gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) keduanya berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Y) secara bersamaan, sesuai uji F untuk hipotesis pengambilan keputusan, **H_3 dinyatakan diterima**.

3.5. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Hasil R^2 bisa terlihat dari tabel berikut:

Tabel 15. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.629	1.613

Dari Tabel 15 menyatakan bahwasanya nilai determinasi yang terlihat di R Square sejumlah $0,640$ ataupun $64,0\%$, hal itu mendeskripsikan bahwasanya kontribusi dari variabel bebas pada turun ataupun naiknya variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) di Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutan Jakarta sebesar $64,0\%$, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar $36,0\%$ ($100\% - 64,0\%$).

3.6. Pembahasan

Berdasarkan pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, bahwa hasil dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi maka diperoleh dari kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut juga berpengaruh pada pernyataan yang ada pada setiap indikatornya. Pada variabel gaya kepemimpinan pernyataan yang membuat pengaruh dan signifikan yaitu pemimpin mampu memberikan ketegasan, kejelasan, dan pemahaman bagi karyawannya dalam melaksanakan semua pekerjaan dengan rata-rata $4,47$. Sedangkan pada variabel disiplin kerja rata-rata tertinggi $4,38$ yang berpengaruh signifikan yaitu pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selaras dengan waktu yang sudah ditetapkan, dan variabel dependen pada kinerja karyawan dengan pernyataan saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya berpengaruh signifikan dengan rata-rata $4,38$. Maka, Hasil dari pengkajian ini memperlihatkan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) didapati dampak positif serta signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) pada Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutan Jakarta.

4. Kesimpulan

Didasarkan penelitian yang sudah diuraikan, peneliti mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Jakarta. Sebagai hasilnya, maka peneliti memberikan kesimpulan yaitu:

Pada hasil penemuan dari penelitian yang sudah diuraikan, memperlihatkan gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan (Y) di Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Jakarta. Dilihat dari nilai memiliki nilai t_{hitung} sejumlah $2,469 >$ nilai t_{tabel} $1,996$ dengan nilai signifikansi sejumlah $0,016 <$ $0,05$.

Pada hasil penemuan dari penelitian yang sudah diuraikan, memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja (X2) secara parsial memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan (Y) pada Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Jakarta. Dilihat dari nilai memiliki nilai t_{hitung} sejumlah $10,748 >$ nilai t_{tabel} $1,996$ dengan nilai signifikansi sejumlah $0,000 <$ $0,05$.

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), secara simultan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y) di Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Jakarta. Dilihat dari nilai F_{hitung} $59,427 >$ F_{tabel} $3,13$ dengan nilai (Sig.) sebesar $0,000 >$ $0,05$.

Referensi

- A. Paramita, "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Penerapan Manajemen Resiko Terhadap Efektifitas Pemberian Kredit Pada Pt ...," vol. 2, no. 3, pp. 86–96, 2022.
- C. Cen, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Teluk Mengkudu,"
- D. Christian and M. Kurniawan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang," J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM, vol. 2, no. 2, pp. 113–125, 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i2.283.
- I. Machali, Metode Penelitian Kuantitatif. 2021.
- J. Educ., vol. 05, no. 04, pp. 15582–15586, 2023, [Online]. Available: <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2664>
- Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. Rajawali Pers, 2016.
- Kasmir, Manajemen sumber daya manusia : teori dan praktik, 1st ed. Rajawali Pers, 2019.
- Malau, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. Jurnal Rekaman," J. Rekam., pp. 4(2), 487–498., 2020, doi: <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/78>.
- Manullang, R. V. Sinaga, and E. Silalahi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera," KUKIMA Kumpul. Karya Ilm. Manaj., vol. 1, no. 1, pp. 10–21, 2022, doi: 10.54367/kukima.v1i1.1806.
- N. Dudija et al., Psikologi Industri Dan Organisasi. Penerbit Widina, 2022. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=MTmoEAAAQBAJ>
- R. Wijayanti, "Buku Ajar Metodologi Penelitian," Angew. Chemie Int. Ed., pp. 5–24, 2015.
- Rosmadi, H. Herlina, Z. Tachyan, "The Role of Indonesian Human Resources in Developing MSMEs Facing the Industrial Revolution 4.0," Budapest Int. Res. Critics Inst. Humanit. Soc. Sci., vol. 2, no. 1, pp. 193–199, 2019, doi: 10.33258/birci.v2i1.165.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D, no. April. 2019.
- Sunarsi, D., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta," JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia), pp. 1(2), 1–24, 2019, [Online]. Available: <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>
- Thanh and N. Van Quang, "Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence From Vietnam's Public Sector," SAGE Open, vol. 12, no. 2, 2022, doi: 10.1177/21582440221094606.
- Widyaningrum, Manajemen Sumber Daya Manusia, no. 1. UBHARA Manajemen Press, 2019. [Online]. Available: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Wijaya and N. Laily, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng).," J. Ilmu dan Ris. Manaj., vol. 10, no. 4, pp. 1–18, 2021.
- Zaenal Abidin, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja," vol. 2, pp. 194–207, 2022.