

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta

Ismi Azizah¹, Nurul Aisyah^{2*}

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11730

aismi491@gmail.com¹ nurul.nly@bsi.ac.id²

Submit: 28-01-2025 | Revisi : 19-02-2025 | Terima : 26-02-2025 | Terbit online: 28-03-2025

Abstrak - PT Pegadaian adalah salah satu anak perusahaan dari Bank BRI yang bergerak dibidang gadai dalam mengelola dana pinjaman dengan jaminan emas murni. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan merupakan faktor yang saling memperkuat dalam memajukan perusahaan, sebab apabila disiplin yang kurang pada karyawan dan cara pimpinan yang kurang baik kepada karyawan tentu akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Tujuan dari pengkajian ini ialah guna mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta. Jenis data penelitian yang dipergunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data model regresi linear berganda dan data diolah menggunakan SPSS versi 25. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 40 responden. Sumber data yang dipergunakan yakni data primer seperti wawancara dan menyebarkan kuisioner. Sedangkan, data sekunder yaitu studi kepustakaan melalui sumber buku dan jurnal. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan nilai $t_{hitung} (1,407) < t_{tabel} (2,021)$ serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,169 > 0,05$ secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} (3,223) > t_{tabel} (2,021)$ serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,003 < 0,05$ secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dari nilai $F_{hitung} 13,846 > F_{tabel} 3,231$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - PT Pegadaian is a subsidiary of Bank BRI which is engaged in pawnshops in managing loan funds with pure gold as collateral. Leadership style, work discipline and employee performance are mutually reinforcing factors in advancing the company, because if there is a lack of discipline in employees and poor leadership methods towards employees, it will certainly affect the level of employee performance. The purpose of this study is to determine the Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta. The type of research data used is quantitative research using multiple linear regression model data analysis methods and the data is processed using SPSS version 25. The sampling technique used is *Non-Probability Sampling* using saturated samples totaling 40 respondents. The data sources used are primary data such as interviews and distributing questionnaires. Meanwhile, secondary data is literature studies through book and journal sources. The results of this study prove that Leadership Style with a calculated t value $(1.407) < t$ table (2.021) and a significance value (Sig.) of $0.169 > 0.05$ partially leadership style does not have a significant effect on employee performance, Work Discipline with a calculated t value $(3.223) > t$ table (2.021) and a significance value (Sig.) of $0.003 < 0.05$ partially work discipline has a significant effect on employee performance and Leadership Style and Work Discipline from the calculated F value of $13.846 > F$ table 3.231 with a significance of $0.000 < 0.05$. simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Penelitian ini menjadikan kinerja dan kepuasan anggota tim sebagai fokus inti, membawa konsep kepemimpinan situasional ke dalam konteks praktis pengelolaan sumber daya manusia. Dengan menjembatani teori dengan praktik, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam dan memahami cara kepemimpinan situasional dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan simultan (Srinawati, 2023). Hal ini menjadi Langkah penting untuk membentuk fondasi kepemimpinan yang adaptif dan efektif yang mampu merespon perubahan dinamis di lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneitian ini tidak hanya berfungsi sebagai



kontribusi akademis terhadap pemahaman teoritis kepemimpinan, tetapi juga memberikan pandangan praktis bagi para pemimpin. Dengan mengintegrasikan teori dan aplikasi dalam konteks kinerja dan kepuasan anggota tim, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan holistik yang mendalam, membuka pintu untuk pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsive di dunia kerja yang terus berkembang (Arifin et al., 2023).

Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi, menurut (Djakasaputra et al., 2020) mengatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Salah satu teori kepemimpinan yang terkenal ialah teori kepemimpinan situasional, yang diciptakan oleh Hersey dan Blanchard. Kepemimpinan yang diasosiasikan dengan teori Hersey–Blanchard menekankan pentingnya pemahaman dan respons yang sesuai terhadap situasi dan individu (Djakasaputra et al., 2020). Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pimpinan yang dapat membaca dan merespon situasi dengan tepat (Febrian et al., 2024). Keterampilan ini menciptakan fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan memotivasi anggota tim menuju kinerja yang optimal (Nurnainah et al., 2024). Selain itu, penting untuk mencermati dampak penerapan kepemimpinan pada kinerja dan kepuasan anggota tim (Ayu et al., 2023).

Literatur menunjukkan bahwa implementasi yang efektif dari kepemimpinan situasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan Literatur menunjukkan bahwa implementasi yang efektif dari kepemimpinan situasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana anggota tim merasa dihargai dan diberdayakan (Sembiring et al., 2024). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang konsep ini tidak hanya relevan dari perspektif teoritis, tetapi juga dalam konteks praktis pengelolaan sumber daya manusia. Dalam rangka menghadapi dinamika kompleks ini, penelitian ini menandai Langkah penting menuju pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan situasional modern yang terus berubah. Studi literatur ini bukan hanya sekedar menyajikan wawasan tentang teori kepemimpinan tetapi juga berfungsi sebagai pangkalan yang kokoh untuk pengembangan praktik kepemimpinan yang adaptif dan responsive (Suryawan & Febriyan, 2023).

Pembentukan disiplin merupakan hal yang wajib bagi setiap karyawan karena secara langsung akan meningkatkan kinerja. Namun pada kenyataannya pada saat ini masih banyak karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, terlambat datang ke kantor, keluar pada jam kerja tanpa izin dan sering menambah waktu liburan di saat hari-hari libur perayaan agama dengan berbagai alasan, hal tersebut mengindikasikan adanya masalah terhadap disiplin kerja (Rahmat et al., 2022). Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan yang baik maupun tidak baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat dan juga sering tidak masuk tanpa izin maka pekerjaan pun menjadi terhambat sehingga kinerja perusahaan menjadi tidak maksimal, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mendapatkan hasil yang optimal (Mangkunegara, 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah terhadap disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

Tabel 1. Data Absensi PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Tingkat Absensi			
			Tidak Hadir		Terlambat	
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Agustus 2024	199	27	13,57%	65	32,66%
2	September 2024	199	61	30,65%	98	49,24%
3	Oktober 2024	199	29	14,57%	42	21,10%

Sumber : PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta (2024)

Dari tabel 1, terlihat beberapa fenomena yang terjadi di PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta yaitu terlihat tingginya persentase keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang dimiliki di PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta berjumlah 199 orang, persentase tertinggi keterlambatan yaitu pada bulan September 2024 sebesar 49,24% dan persentase ketidakhadiran tertinggi yaitu pada bulan September 2024 yang sebesar 30,65%. Dari data absensi karyawan dan ditambah dengan wawancara kepada 10 responden terindikasi bahwa kurangnya kedisiplinan pada karyawan yang disebabkan pemimpin kurang memberikan tindakan tegas kepada karyawan indisipliner dan kurangnya sanksi yang di berikan pemimpin di PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta, hal diatas sangat diperhatikan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan.

Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk terus mengikuti perkembangan kondisi di PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta dalam menghadapi lingkungan yang semakin meng-global serta penanganan di PT Pegadaian Kanwil VIII dalam menyikapi perubahan lingkungan sosial tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul; “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil VIII Jakarta”.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2019). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan menggunakan analisis statistik berupa angka yang disajikan untuk mencari pengaruh antar variabel.

Dalam desain penelitian ini, Langkah yang peneliti gunakan dalam perolehan data berdasarkan struktur yaitu: Variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan dan variabel dependen adalah Kinerja karyawan. Variabel independen adalah Disiplin Kerja dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Adapun dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi untuk diteliti dengan jumlah 40 karyawan PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistika dan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan adalah kuesioner. Peneliti menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25 untuk pengolahan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini peneliti memperoleh data dari hasil menyebarkan kuisioner kepada responden berupa butir-butir pernyataan yang sudah tersusun dengan rapih dan sesuai dimensi dan indikator yang tercantum. Penyebaran kuisioner ini dilakukan pada karyawan PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta dengan menyebarkan 40 kuesioner. Pada setiap responden diberikan kuisioner dan diharapkan agar semua responden dapat mengisi pernyataan-pernyataan yang sudah dicantumkan pada kuisioner sesuai dengan yang terjadi di perusahaan tempat responden bekerja. Dari 40 kuisioner yang disebarkan tersebut semuanya dapat diolah menjadi data yang berguna bagi kelanjutan penelitian ini.

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan evaluator ketika melakukan kegiatan evaluasi sering dihadapkan pada persoalan akurasi, konsisten dan stabilitas sehingga hasil pengukuran yang diperoleh bisa mengukur dengan akurat sesuatu yang sedang diukur. Instrumen ini memang harus memiliki akurasi ketika digunakan. Konsisten dan stabil dalam arti tidak mengalami perubahan dari waktu pengukuran satu ke pengukuran yang lain (Siyoto, 2015).

Secara generik, reliabilitas dapat didefinisikan sebagai konsistensi dari sebuah metode dan hasil penelitian (Dyah Budiastuti & Agustinus Bandur, 2018). Teori tersebut menjelaskan uji reliabilitas merupakan kemampuan alat yang secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama di waktu yang berbeda. Uji reliabilitas menggunakan hasil statistik Cronbach Alpha (α) suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reabilitas yang memadai jika Cronbach Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60, bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reabel. Dalam analisis ini digunakan rumus koefisien reabilitas sebesar 0,60. Menurut Ratna Wijayanti Daniar Paramita uji normalitas adalah data yang harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, umumnya penelitian ini menggunakan normal probability plot pada output SPSS (Dyah Budiastuti & Agustinus Bandur, 2018). Uji normalitas dapat diselesaikan menggunakan berbagai metode lain yang diantaranya seperti chi square, kolmogorov-smirnov, shapiro-wilk, skewness-kurtosis, liliefors, Anderson darling, QQ-Plot dan PP-Plot. Namun, tes normalitas tidak memiliki metode terbaik atau model yang paling tepat (Widyaningsih, 2021).

Menurut Ratna Wijayanti Daniar Paramita uji multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna diantara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolinearitas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulitmendapatkan estimasi yang tepat (Paramita, 2015). Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Menurut Mardiatmoko uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Mardiatmoko, 2020). Cara pengujiaannya dengan uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis terdiri dari Uji t dan Uji f. Menurut Mardiatmoko uji t dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020). Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan sebagai berikut: -ttabel < thitung < ttabel H0 diterima dan H1 ditolak. thitung < -ttabel atau thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020). Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah sebagai berikut : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel bebas tidak

berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kevalidan setiap persyaratan pada kuesioner penelitian. Suatu pernyataan kuisioner dapat dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ item, maka pernyataan suatu kuisioner diyatakan valid. Namun sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} < r_{tabel}$ item, maka pernyataan suatu kuisioner dinyatakan tidak valid dengan standar signifikasi $< 0,05$.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No. Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.935	0.3008	Valid
X1.2	0.869	0.3008	Valid
X1.3	0.852	0.3008	Valid
X1.4	0.916	0.3008	Valid
X1.5	0.890	0.3008	Valid
X1.6	0.894	0.3008	Valid
X1.7	0.884	0.3008	Valid
X1.8	0.894	0.3008	Valid
X1.9	0.889	0.3008	Valid
X1.10	0.874	0.3008	Valid
X1.11	0.867	0.3008	Valid
X1.12	0.921	0.3008	Valid
X2.1	0.905	0.3008	Valid
X2.2	0.942	0.3008	Valid
X2.3	0.877	0.3008	Valid
X2.4	0.924	0.3008	Valid
...	...	...	...
X2.12	0.897	0.3008	Valid
X2.13	0.831	0.3008	Valid
X2.14	0.859	0.3008	Valid
X2.15	0.877	0.3008	Valid
X2.16	0.899	0.3008	Valid
Y1	0.865	0.3008	Valid
Y2	0.927	0.3008	Valid
Y3	0.891	0.3008	Valid
Y4	0.913	0.3008	Valid
Y5	0.853	0.3008	Valid
Y6	0.891	0.3008	Valid
Y7	0.864	0.3008	Valid
Y8	0.898	0.3008	Valid

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas berfungsi untuk mengetahui hambatan atau konsistensi suatu variabel. Pengukuran dalam uji reliabilitas dilakukan dengan cara mengkorelasi total setiap pernyataan variabel. Suatu variabel penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ sementara, jika nilai *Cronbach's alpha* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel. Tabel 3 adalah hasil dari uji reliabilitas setiap variabel:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.975	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.981	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.960	0.60	Reliabel

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menganalisis data dan memperoleh hasil yang akurat dalam analisis regresi yang merupakan persamaan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran residu dari hasil analisis regresi. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Signifikansi dari uji normalitas lebih dari 0.05. Hasil uji normalitas bisa dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov-Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90891845
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.051
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

Dari hasil tabel 4, Uji Normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov dapat diketahui bahwa dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05 dimana angka signifikansinya > 0.05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

3.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat sejauh mana keterikatan hubungan antara variabel-variabel independen. Model uji regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

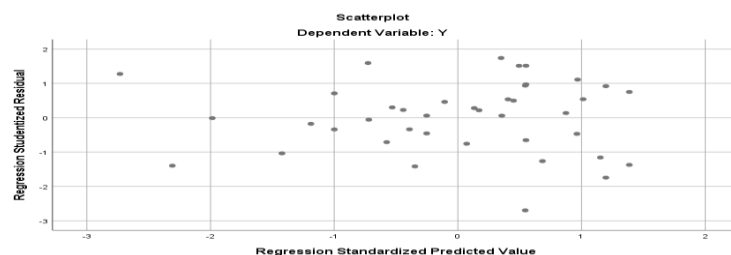
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X^1)	.333	3.002
	Disiplin Kerja (X^2)	.333	3.002

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sejauh mana ketidaksamaan varian dalam model regresi dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Pada gambar 1 dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, dikarenakan titik-titik yang menyebar tidak membentuk sebuah pola.

Uji hipotesis dilakukan sebagai metode pengambilan keputusan yang didasari analisis data, baik percobaan yang terkontrol maupun dari observasi. Uji hipotesis ini menggunakan Uji T dan Uji F.

3.6. Uji T (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.840	.008
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	1.407	.169
	Disiplin Kerja (X_2)	3.223	.003

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

Pada tabel 6, diketahui nilai signifikan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai 0.169 lebih besar dibandingkan dengan dari α 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,407 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2.021 sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_1 dinyatakan ditolak. Diketahui nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai 0,003 lebih kecil dibandingkan dengan dari α 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,223 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.021 sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_2 dinyatakan diterima.

3.7. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.285	2	53.143	13.836	.000 ^b
	Residual	142.115	37	3.841		
	Total	248.400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 7, nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil dari nilai F_{hitung} sebesar 13,846 yang berarti lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.231. Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka H_3 dinyatakan diterima.

3.8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi parsial ditampilkan pada tabel 8. Dari hasil tabel 8 diketahui bahwa Koefisien Determinasi (R^2) pada angka *Adjusted R Square* sebanyak 0.515. hal tersebut menunjukkan bahwasanya ada kontribusi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta sebesar 51,5%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel berlainan di luar penelitian ini yaitu sebesar 48,5% (100% - 51,5%).

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.712	15.040		2.840	.008					
	X_1	.224	.159	.257	1.407	.050	.630	.316	.252	.333	3.002
	X_2	.294	.091	.587	3.223	.169	.604	.227	.177	.333	3.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta. Maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta. Dilihat dari nilai t_{hitung} (1,407) < t_{tabel} (2,021) serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.169 > 0.05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta. Dilihat dari nilai t_{hitung} (3,223) > t_{tabel} (2,021) serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003 < 0,05. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta. Dilihat dari nilai F_{hitung} 13,846 > F_{tabel} 3.231 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta sebesar 51,5%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel berlainan di luar penelitian ini yaitu sebesar 48,5% (100% - 51,5%).

Referensi

- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24–33.
- Ayu, R. K., Hasa, A. R., Fitriah, N., Irwanto, A., Salim, K. A., Abdi, M. M., Mariati, Y., Amarini, I., Zharfannullah, M. S., & Rusdi, S. (2023). *Paradigma dan Perkembangan Hukum di Indonesia*. Media Sains Indonesia.
- Djakasaputra, A., Widayati, C. C., & Septi, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank MANDIRI KCP Jakarta Kota. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 83–94.
- Dyah Budiastuti, & Agustinus Bandur. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Metode Penelitian*. Mita Wacana Media.
- Febrian, W. D., Weraman, P., Moridu, I., Utama, I. W. K., Rukiyanto, B. A., & Afriyanto, T. (2024). Penggunaan Aplikasi Turnitin Dan Chat Gpt Dalam Penyusunan Karya Ilmiah Terindeks Scopus. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 961–975.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nurnainah, N., Aldo, N., Aisyah, I. K., Febriyan, W. D., Rukiyanto, B. A., & Afriyanto, T. (2024). Pengaruh Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Keperawatan: Analisis Pengalaman Praktisi Bisnis Keperawatan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 1032–1051.
- Paramita. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Yogyakarta: PT Kanisius.
- Rahmat, Abdul, Widayati, & Christina, C. (2022). Perceptual Mapping Leadership in Ethnic Regional Perspective (Studies in Six Ethnic Dominant Gorontalo). *International Journal of Economic Perspectives*, 10(2), 171–179.
- Sembiring, T. B., Dewi, R. D. D. L. P., Gugat, R. M. D., Febriyan, W. D., Amrizal, A., & Ansori, A. (2024). Peningkatan Kapasitas Dosen Dalam Pendidikan Berbasis Teknologi: Workshop Dan Pelatihan Mendalam. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 581–590.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayub (ed.); 1st ed.). Literasi Media Publishing.
- Srinarwati, D. R. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (XVI)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Dr. Ir. Sutopo. S.Pd. MT (ed.); 1st–28th ed.). Alfabeta, CV.
- Suryawan, R. F., & Febriyan, W. D. (2023). Socialization of Prevention Patterns of Wild Racing and Suppressing the Number of Traffic Accidents. *Sian Journal of Community Services*, 2(11), 945–954.
- Widyaningsih, D. (2021). *Statistika Bisnis* (Ayub (ed.); 1st ed.). Literasi Media Publishing.