



Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kalibata sarana distrindo di Jabodetabek

Ali Zaenal Abidin¹, Prangi Nurul Falah²

¹Universitas Pamulang

¹alizaenalabidin@unpam.ac.id, ²pranginurul@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 21 Agustus 2022

Disetujui 13 Oktober 2022

Diterbitkan 25 Oktober 2022

Kata kunci:

Disiplin kerja; Gaya kepemimpinan; Kinerja karyawan; Karyawan; Perusahaan

Keywords :

Work discipline;
LeaderShip; Employee performance; Employee; Company

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dengan teknik kuesioner, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diuji menggunakan uji statistik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, persamaan regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari Uji T secara parsial maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo di Jabodetabek, dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo di Jabodetabek. Berdasarkan uji F secara simultan bahwa terdapat pengaruh variabel-variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo di Jabodetabek.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and leadership style on employee performance at PT. Kalibata Sarana Distrindo partially or simultaneously. The research method used in this study is quantitative research and data collection with questionnaire techniques, the number of samples used in this study were 46 respondents. The variables used in this study were tested using statistical tests which included validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, multiple linear regression equations, correlation coefficients, coefficients of determination, t-test and F-test. Partial T-test shows that there is a significant effect of Work Discipline on Employee Performance of PT. Kalibata Sarana Distrindo in Jabodetabek, and there is a significant effect of Leadership Style on employee performance of PT. Kalibata Sarana Distrindo in Jabodetabek. Based on the simultaneous F test that there is an effect Variables of Work Discipline and Leadership Style on Employee Performance at PT. Kalibata Sarana Distrindo in Jabodetabek.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam perusahaan yang menjadi faktor timbulnya masalah. Kompetisi dan persaingan antar perusahaan mengalami perkembangan yang menuntut tiap-tiap perusahaan yang berpartisipasi didalamnya untuk terus berinovasi dalam memasarkan produk-produk yang ada. Inovasi tentunya berasal dari manusia, dan manusia yang mampu menghasilkan inovasi merupakan manusia yang berkualitas (Bukit et al., 2017). Perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari para anggotanya untuk menghasilkan produktifitas yang tinggi agar tercapainya tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan. Kinerja karyawan menurut Setiyawan dan waridin (2006) dalam Nimpuno (2015) dimaksudkan sebagai hasil atau prestasi kerja karyawan yang diberi penilaian dari segi kualitas ataupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan dari pihak organisasi. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005) dalam Nimpuno (2015) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan bisa terjadi dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, bisa ditunjukkan dengan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, bisa ditunjukkan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan.

Sesuai dengan faktor internal dimana terjadi dilingkungan sekitar kita, tidak menutup kemungkinan dimanapun berada dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang mengatur. Displin kerja menurut hasibuan (2009) dalam Sembiring & Marbun (2021) yang dilihat dari karyawan yang datang serta pulang tepat pada waktunya. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan terkait pendisiplinan karena menurut siagian (2009) dalam Hasibuan & Silvy (2019) pendisiplinan karyawan merupakan bentuk pelatihan untuk usaha dalam memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat secara sukarela bekerja koperatif dan meningkatkan prestasi kerjanya. PT Kalibata Sarana Distrindo bergerak dalam bidang pendistribusian barang dagang, yang mendistribusikan dagangannya ke retail-retail lainnya. Perusahaan pertama yang bekerjasama dengan PD Kalibata adalah PZ Cussons pada tahun 1999. Produk yang didistribusikan oleh PT. Kalibata Sarana Distrindo adalah produk-produk kosmetik dan produk bayi. Oleh karena itu PT Kalibata Sarana Distrindo membutuhkan kinerja karyawan yang bermanfaat sehingga menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan melalui program visi-misi yang ada di dalam perusahaan. Masalah yang peneliti temukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume absensi karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo periode tahun 2017-2021 ada beberapa kategori ketidakhadiran yang cenderung meningkat seperti ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1 Absensi Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo Tahun 2017-2021

Th.	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Jumlah Hari Kerja per Bulan	Jumlah Hari Kerja per Tahun	ABSENSI			Total Kasus per tahun	Persentase Kasus per tahun(%)
				Ter lambat	Izin	Tanpa Izin		
2017	43	25	295	602	392	62	1056	8,3%
2018	46	26	295	682	441	74	1197	8,8%
2019	45	26	294	772	491	98	1361	10,3%
2020	44	25	293	701	456	83	1240	9,6%
2021	46	25	295	801	546	126	1473	10,7%

Sumber : Manajemen PT. Kalibata Sarana Distrindo tahun 2017-2021

Dilihat dari data tabel diatas terbukti bahwa kasus pelanggaran absensi di PT. Kalibata Sarana Distrindo mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2017 total kasus pertahun adalah 1056 kasus dengan persentase 8,3%, pada tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 1197 kasus dengan persentase 8,8%, pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 1361 kasus dengan persentase 10,3%, pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 1240 kasus dengan persentase 9,6%, dan pada 2021 kembali mengalami kenaikan menjadi 1473 kasus dengan persentase 10,7%. Dari data tersebut dapat terlihat adanya masalah pada kedisiplinan karyawan pada PT. Kalibata Sarana Distrindo.

Faktor setelahnya adalah faktor eksternal yaitu dari gaya kepemimpinan. Menurut Thoah (2017) dalam Ahmad & Thamrin (2021) bahwa gaya kepemimpinan merupakan “Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Adapun menurut kartono (2002) dalam Khairizah (2015) gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu masalah yang menyangkut gaya kepemimpinan adalah penerapan kepemimpinan yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan tersebut dapat dilihat dari peran pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan sanksi bagi karyawan, sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat dan masih banyak karyawan yang sering tidak ada di tempat saat jam kerja (Riana, 2019). Kepribadian atasan dinilai sudah cukup baik sebagai seorang pemimpin hanya sebagian karyawan masih merasa kurang puas dengan penerapan gaya kepemimpinannya. Dari observasi awal yang dilakukan juga menemukan bahwa kebiasaan pemimpin dalam ketepatan waktu kerja sudah baik, hanya penanganan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan masih dirasa kurang cocok oleh sebagian besar karyawan yang mengeluhkan tentang kurang tegasnya pemimpin dalam menerapkan sistem *punishment* terhadap karyawan.

Tabel 2 Data Survey Pra Kuesioner Penilaian Kepemimpinan PT. Kalibata Sarana Distrindo

No	Indikator	Sangat Baik		Baik		Netral		Kurang		Sangat Kurang		Total		Pernyataan
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Sifat	2	4	8	16	13	26	19	44	4	8	46	10	1
		2		7		11	1	22	6	4	7	46	0	2
2	Kebiasaan	4	8.7	8	29	9	25	19	27	6	9	46	10	3
		4		19	3	14		6	2	3	8	46	0	4
3	Tempramen	7	17	17	35	10	26	9	16	3	4	46	10	5
		9	4	16	9	14	1	6	3	1	3	46	0	6
4	Watak	4	10	19	37	18	26	5	21	0	4	46	10	7
		6	9	15		6	1	15	7	4	3	46	0	8
5	Kepribadian	6	12	13	33	14	22	8	18	5	13	46	10	9
		5		18	7	7	8	9	5	7		46	0	10

Sumber : Survey Pra Kuisoner PT. Kalibata Sarana Distrindo 2022

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di PT. Kalibata Sarana Distrindo kurang efektif. Hal ini bisa dilihat dari survey di atas bahwa karyawan yang memberikan penilaian sangat kurang pada indikator sifat sebanyak 8,7%, pada indikator kebiasaan sebanyak 9,8%, pada indikator tempramen dan watak sebanyak 4,3% dan pada indikator kepribadian sebanyak 13%. Dari data pra kuesioner yang didapatkan terlihat bahwa pemimpin PT. Kalibata Sarana Distrindo memiliki tempramen dan watak yang sudah cukup baik namun terdapat masalah yang cukup serius pada indikator sifat, kebiasaan dan kepribadian yang berdampak pada kurang efektifnya penerapan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut. Data penilaian kinerja karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo Tahun 2017-2021

INDIKATOR		2017	2018	2019	2020	2021
BAIK	Kuantitas	8	6	5	10	10
	Kualitas	9	7	9	5	8
	Keandalan	10	9	8	11	12
	Kehadiran	7	8	10	9	13
	Kerjasama	11	5	8	10	12
Total Persentase		20,9%	15,2%	17,8%	20,5%	23,9%
CUKUP	Kuantitas	25	23	29	33	28
	Kualitas	32	21	24	24	29
	Keandalan	21	32	31	19	24
	Kehadiran	29	39	24	22	18
	Kerjasama	23	40	27	22	16
Total Persentase		60,5%	67,4%	60%	54,5%	50%
KURANG	Kuantitas	9	5	9	13	11
	Kualitas	6	3	11	9	11
	Keandalan	8	11	12	11	13
	Kehadiran	8	11	9	12	12
	Kerjasama	9	10	9	10	13
Total Persentase		18,6%	17,4%	22,2%	25%	26,1%

Sumber: Manajemen PT. Kalibata Sarana Distrindo tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 3. dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang dinilai kurang mengalami peningkatan disetiap tahun. Pada tahun 2017 persentase karyawan yang kinerjanya termasuk dalam predikat kurang adalah 18,6%, pada tahun 2018 menjadi 17,4%, pada tahun 2019 meningkat menjadi 22,2%, pada tahun 2020 meningkat lagi menjadi 25% dan pada 2021 meningkat lagi menjadi 26,1%. Dari fenomena yang ditunjukkan oleh data tersebut

dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah terhadap kinerja karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan maka tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diantaranya adalah sebagai berikut ,Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo, Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo, dan Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo.

Hasil penelitian dari peneliti lain dapat mendukung untuk penelitian ini dilakukan, hasil dari penelitian Nimpuno (2015) di UD Pustaka Pelajar Yogyakarta menunjukkan taraf signifikansi 5% bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian dari Kodir (2016) pada PT. Pindad menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kerja serta hasil penelitian menunjukkan disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Demikian juga penelitian dari Purba (2020) pada pegawai sekretariat DPRD kabupaten labuhanbatu menunjukkan hasil selaras yaitu disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan data yang diuraikan diatas terlihat bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan pendisiplinan dan menyesuaikan gaya kepemimpinan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan pengujian di PT. Kalibata Sarana Distrindo di Jabotabek dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo di Jabodetabek”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yaitu kuantitatif, metode ini mempunyai keunggulan dari sisi efisiensi dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*) pada variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini menganalisis dan menguji apakah variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Kalibata Sarana Distrindo Cabang Tangerang yang terletak di Taman Palma Blok G8/17 Citra Raya, Cikupa, Tangerang, Banten.. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dari observasi, pengajuan surat izin, pembuatan kuesioner hingga pengolahan data. Populasi dan Sampel yang dijalankan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Kalibata Sarana Distrindo sebanyak 46 orang. Teknik pengumpulan Data dalam penelitian ini yaitu menggunakan studi kepustakaan, sebar kuisoner dan dokumentasi. Teknik Analisis Data yaitu Uji Instrumen Data yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, kemudian di lanjutkan dengan Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas , Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas dilanjutkan dengan Analisis Regresi, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Disiplin Kerja (X ₁)		Keterangan
	r hitung	r tabel	
1	0,812	0,291	Valid
2	0,575	0,291	Valid
3	0,421	0,291	Valid
4	0,638	0,291	Valid
5	0,420	0,291	Valid
6	0,561	0,291	Valid
7	0,658	0,291	Valid
8	0,434	0,291	Valid
9	0,492	0,291	Valid
10	0,506	0,291	Valid

Pernyataan Disiplin Kerja (X ₁)			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,702	0,291	Valid
2	0,408	0,291	Valid
3	0,506	0,291	Valid
4	0,616	0,291	Valid
5	0,694	0,291	Valid
6	0,649	0,291	Valid
7	0,542	0,291	Valid
8	0,481	0,291	Valid
9	0,626	0,291	Valid
10	0,660	0,291	Valid

Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X ₂)			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,685	0,291	Valid
2	0,536	0,291	Valid
3	0,588	0,291	Valid
4	0,487	0,291	Valid
5	0,503	0,291	Valid
6	0,578	0,291	Valid
7	0,606	0,291	Valid
8	0,473	0,291	Valid
9	0,565	0,291	Valid
10	0,563	0,291	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel , Disiplin kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), dan Kinerja (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai r hitung > r tabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25

Pada tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai rca adalah 0,746 lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,291 sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25

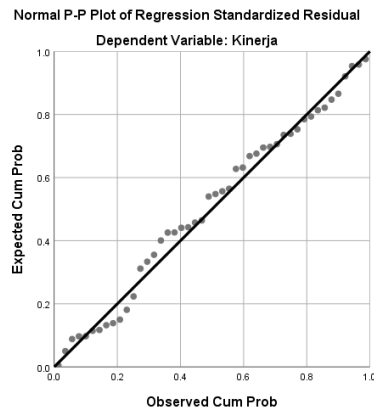
Pada tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai rca adalah 0,790 lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,291 sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Pada tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai rca adalah 0,751 lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,291 sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Uji Normalitas P-P Plot dengan SPSS 25

Pada gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

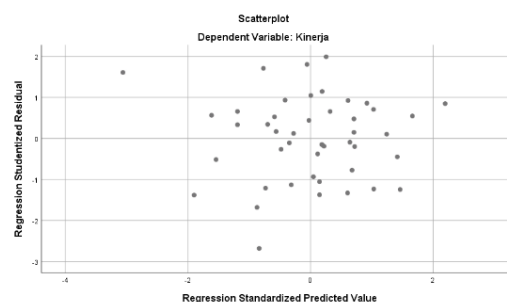
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.637	3.729		1.512	.138		
Disiplin Kerja	.706	.115	.686	6.154	.000	.707	1.414
Gaya Kepemimpinan	.138	.093	.165	1.483	.145	.707	1.414

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Uji Multikolinieritas dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 8 diatas, pada kolom toleransi nilai toleransi Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan senilai 0,707 atau diatas angka 0,1. Pada kolom VIF variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan senilai 1,414 atau dibawah angka 10. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai toleransi yang diatas 0,1 dan nilai VIF yang dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan SPSS 25

Berdasarkan gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.7 diatas maka dapat dilihat bahwa :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah sekitar angka 0.
2. Titik-titik data mengumpul hanya di bagian atas atau bawah.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang ataupun melebar.
4. Penyebaran titik-titik tidak berpola.
5. Dari beberapa poin diatas dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisita

Tabel 9 Hasil Pengujian Regresi Linear

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.637	3.729		1.512	.138
Disiplin Kerja	.706	.115	.686	6.154	.000
Gaya Kepemimpinan	.138	.093	.165	1.483	.145

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 9 di atas, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 \quad (1)$$

$$Y = 5,637 + 0,706 X_1 + 0,138 X_2 \quad (2)$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 5,637 menyatakan bahwa jika variabel X dianggap, artinya apabila semua variabel independenya itu sama dengan nol (0), maka kinerja akan bernilai sebesar 5,637.
2. Koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,706. Hal ini berarti jika Disiplin Kerja (X1) naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,706.
3. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,138. Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan (X2) naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,138.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Uji T Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.506	3.733		1.743	.088
Disiplin Kerja	.798	.098	.776	8.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25

Dari hasil pengolahan data yang ditunjukkan oleh Tabel 10 diatas diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung 8,161 > nilai t tabel 2,017 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima dan nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,000 < 0,005. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara signifikan.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Uji T Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.593	3.406		6.632	.000
Gaya Kepemimpinan	.448	.106	.537	4.221	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25

Dari hasil pengolahan data yang ditunjukkan oleh Tabel 11 diatas diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung $4,221 >$ nilai t tabel $2,017$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima dan nilai signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,005$. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara signifikan.

Tabel 12 Hasil Uji F Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	716.821	2	358.410	35.307	.000 ^b
	Residual	436.506	43	10.151		
	Total	1153.326	45			

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

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 12 hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F hitung $35,307 > 3,21$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo.

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.622	.604	3.18611

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 12 maka hasil dari nilai R^2 (R square) sebesar $0,622$ hal ini menunjukkan bahwa sebesar $62,2\%$ Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar $47,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo, didapat hasil penelitian yang dibahas sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, nilai thitung dari Disiplin Kerja lebih besar dari nilai ttabel atau ($8,161 > 2,017$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa H_{a1} diterima dan H_01 ditolak. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rasminto et al. (2020) Hasibuan & Silvy (2019), dan Jufrizen (2021) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan nilai thitung dari Gaya Kepemimpinan lebih besar dari nilai ttabel atau ($4,221 > 2,017$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara

parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Aisah (2020), Batubara (2020), dan Efendi (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output tabel 4.26, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau ($35,307 > 3,21$) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo et al. (2018) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo, maka diambil kesimpulan dengan pengujian secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo. Secara Parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo. Selanjutnya dari pengujian secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalibata Sarana Distrindo bahwa sebesar 62,2% Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T. S., & Thamrin, A. M. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 1–16.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Zahir Publishing.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Khairizah, A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Brawijaya University.
- Kodir, A. (2016). *Pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindad (Persero)*. STIE Ekuitas.
- Nimpuno, G. A. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD*. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Purba, E. (2020). Pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 25–32.
- Rasminto, H., Febryantahanuji, F., & Danang, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 82–87.
- Riana, A. (2019). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perseroan terbatas perusahaan listrik negara (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97–104.