
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA CENTRAL FINANCE CABANG CILEDUG KOTA TANGERANG

^{1*}Adrianus Gahol, ²Ali Zaenal Abidin

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
adrianusgahol@gmail.com, alizaenalabidin@unpam.ac.id

(Diterima: 30 Desember 2024; Direvisi: 9 Januari 2024; Dipublikasikan: 17 Januari 2024)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh dari departemen knitting sejumlah 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis hipotesis dengan menggunakan spss versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uji statistik secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $2,341 > 1,677$ hal ini berarti hal diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk disiplin kerja secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $6,194 > 1,677$ hal ini berarti hal diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai Fhitung adalah $74,188 > Ftabel 3,195$ atau sig. $0,001 < .05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75.9% sedangkan sisanya 24.1% dipengaruhi atau dijelaskan Oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on PT performance. Mega Central Finance Ciledug Branch, Tangerang City. This research uses quantitative research methods with data collection techniques through distributing questionnaires. The sample used was non-probability sampling with a saturated sampling technique from the knitting department of 50 employees. The data analysis technique used is hypothesis analysis using SPSS version 23. The research results show that the variables of leadership style and work discipline have a significant influence on employee performance at PT. Mega Central Finance, Ciledug Branch, Tangerang City, both partially and simultaneously. Based on partial statistical tests or t tests, the t-count value is $2.341 > 1.677$, this means that it is accepted. Sellingga can say that leadership style has a significant influence on employee performance. Meanwhile, for partial work discipline or t test, the t-calculated value was $6.194 > 1.677$, this means that it is accepted. So it can be said that it influences employee performance. Simultaneously, the Fcount value is $74.188 > Ftable 3.195$ or sig. $0.001 < .05$ indicates H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that leadership style and work discipline influence employee performance. This shows that the percentage influence of leadership style and work discipline on employee performance is 75.9%, while the remaining 24.1% is influenced or explained by other variables outside the variables studied.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi yang terjadi pada saat ini, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan dalam sebuah instansi/perusahaan yang menyebabkan hambatan atau kegagalan intansi/perusahaan dalam mencapai tujuannya, hal itu disebabkan baik karena ketidakmampuannya dalam bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi

pada zaman sekarang maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal manusia itu merupakan faktor yang paling penting dalam perusahaan karena dengan sumber daya manusia instansi/perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kinerja mereka yang maksimal dalam instansi/perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam instansi/perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya walaupun betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta dukungan modal yang besar, tetapi bila manusianya tidak mampu untuk menangani secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, Oleh karena itu hendaknya dari instansi/perusahaan dapat memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) Menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki Oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Adapun karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien yang diberikan oleh atasannya. Suatu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dari konsumen dan tercapai pulanya target perusahaan yang optimal. Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan juga dapat dilihat dari penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan garis lurus dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan berguna untuk menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun sekitar (masyarakat).

Perkembangan suatu perusahaan bergantung pada produktifitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional dan disiplin kerja yang baik pada karyawan, diharapkan karyawan bekerja secara produktif dan kondusif. Pengelolaan karyawan profesional ini harus dimulai dari sejak awal perekrutan karyawan, penempatan karyawan sesuai pengembangan kariernya. Ada juga penempatan pegawai yang karyawannya saja.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin karyawan pada suatu perusahaan tentunya juga berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Dalam suatu organisasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan perusahaan dan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus dapat menggunakan sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Dalam perjalanannya keberhasilan PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang tidak terlepas dari peran gaya pemimpin. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Tabel 1. 1 Pra Survey Awal Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jumlah karyawan	Setuju	Tidak setuju	Keterangan
1	Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik	50	20	30	Belum Optimal
2	Kepedulian kepada anggota dan lingkungan	50	23	27	Belum Optimal
3	Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian	50	24	26	Belum Optimal
4	Menjaga kekompakan tim	50	19	31	Belum Optimal
5	Menghargai perbedaan dan keyakinan	50	21	29	Belum Optimal

Sumber:pra surey PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang,2023.

Berdasarkan tabel 1.1 pra survey yang di lakukan kepada karyawan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dapat dilihat bahwa aspek pemimpin menjaga kekompakan tim mendapat penilaian terbanyak yaitu sebesar 31 karyawan dan pemimpin memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik sebesar 30 karyawan menyatakan tidak setuju dengan gaya kepemimpinan yang ada berdasarkan aspek Pemimpin mempunyai kepedulian kepada anggota dan lingkungan, dan Pemimpin merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian tersebut, dan pada aspek memiliki penilaian tidak setuju sebesar 27 karyawan dan 26 karyawan, sedangkan pada pernyataan Pemimpin menghargai perbedaan dan keyakinan memiliki penilaian tidak setuju sebesar 29. Pengaruh gaya kepemimpinan yang dirasakan Oleh karyawan dari beberapa aspek tersebut diatas mayoritas direspon dengan jawaban tidak setuju, sehingga bisa mempengaruhi menurunnya kinecia karyawan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang.

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja kerja, faktor lain adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan semuan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai yang diinginkan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2017:194) dimana disampaikan bahwa "Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma soaial yang berlaku".

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan berulang-ulang terjadi. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan terjadi dimana disaat perusahaan sedang mengadakan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukan trend yang kurang baik, pelayanan prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Kondisi tersebut ditunjukan pada table berikut ini:

Tabel 1. 2 Data Disiplin Kerja PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang Periode 2023

No	Subjek	Target	Realisasi	Keterangan
1	Kehadiran	100%	95%	Target Tidak tercapai
2	Ketaatan pada peraturan	100%	90%	Target Tidak tercapai
3	Ketaatan pada standar	100%	85%	Target Tidak tercapai
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	100%	85%	Target Tidak

				tercapai
5	Bekerja etis	100%	80%	Target Tidak tercapai

Sumber: PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang, 2023.

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas, menunjukan bahwa disiplin karyawan pada tahun 2023 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan karyawan mulai dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis mengalami penurunan, dimana target kehadiran dari perusahaan 100%, sedangkan realisasi 95%, ketaatan pada peraturan kerja target dari perusahaan 100%, realisasi di perusahaan 90%, ketaatan pada standar kerja target perusahaan 100%, realisasi 85%, tingkat kewaspadaan tinggi dari perusahaan 100%, sedangkan realisasinya 85%, dan target dari perusahaan bekerja secara etis 100%, sedangkan realisasi di perusahaan hanya 80%. Hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan disiplin dan kinerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Hal tersebut di harapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting.

Pada paparan diatas ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai target yang diharapkan manajemen diantaranya: kepemimpinan yang kurang tegas terhadap bawahan, pedelegasian wewenang kepada bawahan kurang optimal, kurangnya disiplin kerja dan tanggung jawab Skerja, kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan perusahaan, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, belum tercapainya proses belajar sebagai budaya perusahaan, konsisten dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang, di dapatkan hasil pra-survei penjualan seluruh model motor pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Hasil Kinerja Karyawan PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Periode 2023

No	Subjek	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Keterangan
1	Target	50	100%	90%	Target Tidak Tercapai
2	Kualitas	50	100%	95%	Target Tidak Tercapai
3	Waktu Penyelesaian	50	100%	80%	Target Tidak Tercapai
4	Taat Asas	50	100%	70%	Target Tidak Tercapai

Sumber: PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang 2023

Dari data pra survey diatas dapat kita lihat, bawah secara umum hasil kinerja karyawan pada tahun 2023 mengalami penurunan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang tidak beraturan atau mengalami naik turun di tahun 2023, dimana pada subjek target yang diinginkan perusahaan 100%, sedangkan realisasi 90%, kualitas yang di harapkan oleh perusahaan 100%, sedangkan realisasi 95%, waktu penyelesaian yang di harapkan perusahaan 100%, sedangkan realisasi 80%, dan taat asas yang diinginkan perusahaan 100%, sedangkan realisasi 70%.

Kinerja menurut Mangkunegara (2018:69) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu konsep yang universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan selama kurun waktu serta memenuhi kriteria kinerja tertentu diantaranya seperti: Hasil kerja, proses kerja, dapat diukur, dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut.

Kehadiran PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang memiliki tujuan untuk menjadi perusahaan pembiayaan pilihan dan dipercaya konsumen dalam memberikan solusi pembiayaan dengan pelayanan terbaik dan dapat diandalkan sehingga memberikan hasil yang memuaskan bagi stakeholder (Finance, 2020). Selain itu, PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang juga memiliki eksistensi yang menjadi ciri khas perusahaan dan sampai sekarang masih dilaksanakan awal PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang adalah menyediakan layanan pembiayaan yang beragam dan lengkap untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, membangun jaringan bisnis yang andal didukung dengan teknologi terkini agar pelayanan kepada pelanggan, dealer dan pihak terkait lainnya dapat diberikan dengan cepat dan tepat, membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan pelanggan dan dealer, memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, dan yang terakhir memberikan nilai tambah yang terbaik kepada para stakeholder yang meliputi pemegang saham, karyawan, pelanggan dan masyarakat sekitar (PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang, 2023).

Permasalahan yang ada pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang ini yaitu semakin banyaknya persaingan yang ada di Ciledug dan sekitarnya. Dalam menghadapi situasi persaingan yang semakin ketat, upaya yang dilakukan manajemen PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang selain mengatur strategi promosi, manajemen PT Mega Central Cabang Ciledug Kota Tangerang juga harus meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, terdapat kontradiksi antara penelitian sebelumnya. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang dengan mengambil beberapa faktor yang pada sebelumnya berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MEGA CENTRAL FINANCE CABANG CILEDUG KOTA TANGERANG".

METODE

Metode penelitian merupakan komponen penting dalam proses penelitian, yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan guna mengembangkan pengetahuan dan memecahkan masalah tertentu. Metode ini mencakup serangkaian prosedur ilmiah yang sistematis, logis, dan empiris untuk memastikan bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat diandalkan. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017:2), metodologi adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu, yang menggabungkan pendekatan rasional, empiris, dan sistematis. Pendekatan rasional mengacu pada pemikiran logis dan dapat diobservasi, sementara empiris menekankan pada data yang dapat diamati secara langsung melalui panca indera, dan sistematis berarti penelitian

dilakukan melalui langkah-langkah yang logis dan terstruktur.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian kuantitatif ini ditujukan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan data yang diperoleh melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2017:8), metode ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks penelitian ini, penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, serta bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik untuk memberikan kesimpulan yang dapat digeneralisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT Mega Central Finance Cabang Ciledug, Kota Tangerang, yang berfungsi sebagai lokasi penelitian untuk pengumpulan data primer. Penelitian berlangsung dari November 2023 hingga Juli 2024, dengan proses yang melibatkan beberapa tahapan, mulai dari pengajuan izin, observasi, hingga penyebaran angket atau kuesioner. Proses penelitian ini dirancang untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi nyata di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan dasar untuk membuat keputusan yang efektif dalam konteks organisasi.

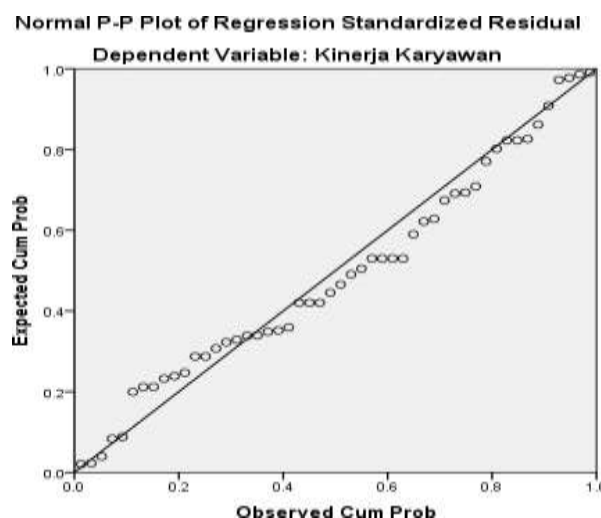
Variabel-variabel dalam penelitian ini dioperasionalkan dengan menggunakan skala Likert, yang terdiri dari lima tingkatan, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel yang diteliti meliputi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti untuk mengukur persepsi responden terhadap berbagai aspek yang diteliti, dan hasilnya dapat dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mega Central Finance.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak pada penelitian ini metode yang di gunakan yakni dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

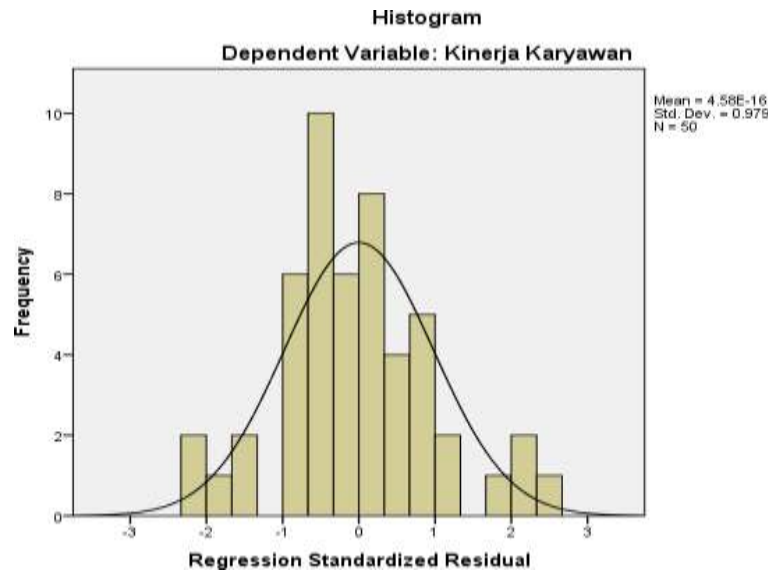
Kriteria analisis grafik distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti pola garis diagonal



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Gambar 4. 2 Uji Normalitas Normal Probability Plot

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probalality plot menunjukan pola grafik yang normal. Hal ini dapat dilihat dari titik yang menyebar disekitar pola garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonalnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini juga akan ditampilkan hasil output uji normalitas grafik histogram sebagai berikut:



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Gambar 4. 3 Histogram Hasil Uji Normalitas

Grafik histogram diatas menunjukan bawah grafik histogram yang memberikan distribusi normal, karena semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal, namun untuk membuktikan bahwa data benar-benar terdistribusi secara normal, maka dilakukan pula uji pembandingan yakni uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat asymp. Sig. (2-tailed) > 0,050. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	0
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.18729
Most Extreme	Absolute	0.11
Differences	Positive	0.11
	Negative	-0.094
Test Statistic		0.11
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil pengujian menggunakan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,185 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas atau variabel independen, karena pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Terdapat 2 cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pertama dapat dilihat dari nilai tolerance, kedua dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.227	2.958	0.415	0.68	
	Gaya Kepemimpinan	0.141	0.095	0.147	1.471	0.148
	Disiplin Kerja	0.64	0.085	0.76	7.497	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

Hasil dari pengujian multikolinearitas pada tabel tersebut, diperoleh nilai tolerance variable gaya kepemimpinan sebesar 0,499 dan disiplin kerja sebesar 0,499, kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,005 dan variabel disiplin kerja sebesar 2,005, kedua nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian pada model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antara anggota sampel. Untuk menguji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4. 16 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	0.759	0.749	2.233	1.56

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

b. b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin-Watson 1,550-2,460

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi, apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Uji ini dilakukan dengan melihat grafik scatterplot. Adapun uji heteroskedastisitas ialah sebagai berikut ini:

Dapat dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, bahwa titik-titik pada grafik Scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak untuk dipakai.

4. Uji Kuantitatif

Uji kuantitatif bertujuan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen (predictor).

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Metode regresi linear sederhana dilakukan melalui beberapa tahapan untuk mencapai hubungan variabel independen dan variabel dependen, berikut ialah hasil dari uji regresi linear sederhana pada setiap variabel independent terhadap variabel dependen.

1). Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linear sederhana dari variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 17 Regersi Sederhana Gaya Kepemimpinan rerhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.07	4.185		1.687	0.098
	Gaya Kepemimpinan	0.646	0.099	0.687	6.547	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel tersebut, maka dapat di peroleh persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = 7,070 + 0,646X_1$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Nilai konstanta sebesar 7,070 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,070 poin.
- 2). Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,646 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 point pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,646 poin

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linear sederhana dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 18 Regresi sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.362	2.609		1.289	0.204
	Disiplin Kerja	0.729	0.061	0.865	11.948	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel tersebut, maka dapat di peroleh persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = 3,362 + 0,729X_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,362 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3,362 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,729 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 point pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,729 poin

b. Uji Regresi Linear Berganda

Pengolahan data dengan menggunakan metode uji regresi linear berganda dilakukan dalam beberapa tahap untuk mencaei hubungan antara variabel independent dan variabel dependen, yakni dengan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengolahan regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 19 Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.227	2.958		0.415	0.68
	Gaya Kepemimpinan	0.141	0.095	0.147	1.471	0.148
	Disiplin Kerja	0.64	0.085	0.76	7.497	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil dari analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,227 + 0,141X_1 + 0,640X_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,227 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,227 poin.
- 2) Nilai gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,141 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 point pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 point pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,141 poin.
- 3) Nilai disiplin kerja (X_2) sebesar 0,640 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1point pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 point pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,640 poin.

c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara parsial Antara Disiplin Kerja X1 Terhadap Kinerja Karyawan Y
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.865**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,865 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawa (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	0.759	0.749	2.233

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,871 artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R) adalah antara nol dan satu. Nilai (R) yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas Nilai (R) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil koefisien determinasi (R).

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	0.759	0.749	2.233

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R) diatas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,759 atau sama dengan 75,9%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 75,9% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 24,1% dapat dijelaskan faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Sebelum melakukan penarikan kesimpulan tentang pengaruh dari masing- masing variabel independen terhadap variabel dependennya, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan secara statistik ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel

bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.

a. Uji Hipotesis Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan dengan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai tingkat signifikan. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ha diterima dan jika nilai Sig > 0,05 maka Ha ditolak. Diketahui bahwa jumlah sampel yang diteliti (n) = 50, taraf signifikan (α) = 0,05 dan derajat bebas (degree of freedom) df = n-k = 50-2 = 48. Dengan menggunakan tabel distribusi t dan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,677

**Tabel 4. 24 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.962	2.790		.703	.48
Gaya Kepemimpinan	.136	.101	.160	2.34	.18
Disiplin Kerja	.622	.100	.738	6.19	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23, 2024

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan:

Ho : Diduga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Ha1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan .

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung

> t tabel atau (2,341 > 2,010). Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,002 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:

Ho : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Ha1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung

> t tabel atau (6,194 > 2,010). Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,002 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang.

b. Uji Hipotesis Simultan

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-

sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan. Untuk menentukan besarnya F_{hitung} di cari dengan ketentuan $df = (nk-1)$, maka diperoleh $(50-2-1) = 47$, maka $F_{tabel} = 3,195$. Kriteria di katakana signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$.

Berikut ini adalah hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:

Ho3 : Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Ha3 : Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 25 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	740.073	2	370.036	874.18	.000 ^b
Residual	234.427	47	4.988		
Total	974.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil output SPSS Versi 23, 2024

Dapat dilihat pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(74,188 > 3,195)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ atau $0,002 < 0,05$. Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 7,070 + 0,646X_1$ yang dapat artikan bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,646 di artikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,646 poin. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,341 > 2,010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ atau $(0,002 < 0,05)$. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan ha1 di terima, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledg Kota Tangerang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 3,362 + 0,729X_2$ yang dapat artikan bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,729 di artikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,729 poin. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,194 > 2,010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ atau $(0,002 < 0,05)$. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan ha1 di terima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledg Kota Tangerang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 1,227 + 0,141X_1 + 0,640X_2$. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi didapatkan angka koefisien korelasi R sebesar 0,871 yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut berada pada interval 0,700-0,899. Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) didapatkan angka R

Square sebesar 0,759 atau sama dengan 75,9%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 75,9% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 24,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($74.188 > 3,195$) hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan analisis yang telah dijelaskan pada penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang" maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,646 dan signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,431 > 2,010$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,729 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($6,194 > 2,010$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug.
3. Pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74.188 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05% ($0,000 < 0,050$). Artinya bahwa secara bersama-sama yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai Adjusted R square 0,759 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang dipengaruhi oleh variabel lain penelitian ini dan persamaan koefisien regresinya $Y = 1,227 + 0,141X_1 + 0,640X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, Mei Kurnia, dan Ading Sunarto. (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Turnover Karyawan pada PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok Jawa Barat. Jurnal Ilmiah. Swara Manajemen . ISSN: 27725-6076. Volume 2, No. 3, September 2022.
- Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen, Fungsi, Proses dan Pengendalian* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andri Feriyanto dan Endang Shytha Triana. (2017). *Pengantar Manajemen*
- Bangun. Wilson. (2017). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit: Erlangga.

- Bejo. Siswanto. (2017). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Atministratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depok Sunarsi (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. (JENIUS), Volume 1 No.2 Januari 2017, P-ISSN: 2581 2769, E-ISSN: 2598 Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ellisyah Mindari. (2020).Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Cambai Kota Prabumulih,Integritas Jurnal Manaiemen lirofesional (IJMpro). Volume I Nomor I Edisi Januaari 2020. DOI: 10.35908/IJMPro
- Ferry M. Manalu. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpimm Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Studi Kasus Pada Mita Harindo. Jurnal Equilibiria. Batam. ISSN' 250.31546.
- Ghozali, Imam.(2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan PrograSPSS.
- Handoko. T. Hani. (2018). Manajemen Personalial & Suraber Daya Manusia. Edisi ke dua. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu. S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Jakarta: PT Bumi Aksara. Kebumen: Mediaterra.
- Lilis Karmitasari dan H. Tjeri Iladjrillah. (2022). Pengaruh Gaya. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Surya Seiati Serpong. Jurnal Disrupsi Bisnis
- Lilis Sularmi. (2021 Pengaruh Gaya Kepemimpinan. dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis Universitas Pamulang. P- ISSN: 2621-797X, E-ISSN: 2746-6841. DOI: 10.32493. Vol. 4. No. 1, Januari 2021.
- Ilamidi. (2017). Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Malang: Penerbit UMM Press.
- Mahsun. (2016). Metodologi Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. Anwar Prabu AA. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Masrukhin dan Waridin. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja. Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. EKOBIS. vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Meisy Suwuh. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan. Motivasi. Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyuwan Kerja Di Bank Sulut KCP Likupang. JurnalISSN 2303-1174. EMBA. 611. Vol.3 No.4.
- Muhamad Abdul Rajak, (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemenn FORKAMMA. P-ISSN: 2598-9545, E-ISSN: 2599-171X. Vol. 3, No. 3, Juli 2021
- Nawawi. Hadari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh.Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- R. Terry. George. (2018). Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Regina, Damayanti, (2017). Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rivai. Veithzal. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. Murai Kencana
- Sadili. Samsudin. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia. Universitas Pamulang. P-ISSN: 2621-797X. E-ISSN: 2746-6841. DOI: 10.32493. Vol. 5. No. 4. Juli 2022.