

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *DEMOLITION* BEKASI TIMUR

**Fatin Salsabila<sup>1</sup>, Dudi Duta Akbar<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

[64201588@bsi.ac.id](mailto:64201588@bsi.ac.id) fatinnsalss@gmail.com dudi.ddb@bsi.ac.id

Correspondence		
Email:	No. Telp:	
Submitted 19 Juni 2024	Accepted 24 Juni 2024	Published 25 Juni 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif data yang diperoleh berupa data primer melalui metode pengumpulan data survei dengan teknik sampel populasi jenuh. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 48 dengan jumlah sampel 48 yang dihitung berdasarkan rumus Slovin. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi yang digunakan menggunakan IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

### ABSTRACT

*This research aims to determine whether there is a positive and significant influence between leadership style on employee performance, and work discipline on employee performance. This research uses a quantitative method, data obtained in the form of primary data through a survey data collection method using a saturated population sampling technique. The population used in this research was 48 with a sample size of 48 which was calculated based on the Slovin formula. The analysis techniques used in this research are data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and coefficient of determination testing using IBM SPSS 26. The results of the research show that: (1) There is a positive and significant influence between leadership style on employee performance; (2) There is a positive and significant influence between work discipline on employee performance; (3) There is a positive influence between leadership style and work discipline on employee performance.*

**Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

Dalam semua kegiatan perekonomian faktor utamanya adalah manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan setiap perusahaan. Oleh karena itu manusia berperan penting untuk menjadi perencana ide dan peraturan perusahaan yang dimiliki perusahaan, serta tenaga kerja yang menjadi investasi bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kegiatan operasional pada bagian masing-masing tugasnya. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 dalam kutipan (Syahrial, 2020) “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.



Gambar I. 1

Profil Ketenagakerjaan Umum Indonesia 2024

Sumber: (Kemnaker, 2024)

Gambar I.1 menjelaskan bahwa Penduduk Usia Kerja (PUK) pada periode ini sebanyak 214 juta orang yang terdiri dari 69,80% Angkatan Kerja (AK) dan 30,20% Bukan Angkatan Kerja (BAK). AK menurut pendidikan yang ditamatkan, tertinggi yaitu < SD sebesar 35,63%. Mayoritas penduduk bekerja merupakan pekerja penuh (jam kerja minimal 35 jam perminggu) dan sementara tidak bekerja (0 jam kerja perminggu) yaitu sebanyak 93,27 juta orang atau 65.60%. Sementara itu, penduduk bekerja paling banyak terdapat pada tiga sektor lapangan usaha diantaranya yaitu sektor pertanian, kehutanan dan perikanan (40,72 juta orang atau 28,64%), sektor perdagangan besar dan eceran (27,09 juta orang atau 19,05%), dan sektor industri pengolahan (18,88 juta orang atau 13.78%). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) secara nasional yaitu 7,20%. Menurut pendidikan yang ditamatkan, lulusan SMK memiliki TPT paling tinggi yaitu 8,62%.

Manajemen SDM dapat diartikan sebagai pengukur dan pendorong bagi SDM dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan dalam berbagai bentuk fungsi kegiatan yang meliputi, perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan SDM serta memelihara tempat kerja untuk kinerja yang maksimal serta didukung dengan perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi atau penghargaan, dan keselamatan kerja pada karyawan. Perencanaan dan pelaksanaan dari beberapa fungsi tersebut harus didukung dengan analisis jabatan serta penilaian kerja yang objektif dan teliti (Cahya et al., 2021). Pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sebagai bentuk optimalisasi kompetensi pegawai. Berbagai macam bentuk pengembangan SDM dilakukan untuk menciptakan SDM yang mampu berdaya saing tinggi dengan kompetensi yang unggul (Apriliana & Nawangsari, 2021). Dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM juga memengaruhi kinerja karyawan dengan berbagai bentuk kegiatan.

Gaya kepemimpinan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam suatu instansi menjadi salah satu kunci utama tercapainya lingkungan kerja yang baik dan dapat terciptanya rasa keadilan bagi karyawan. Pada kutipan (Intan Amalia et al., 2024) “Gaya kepemimpinan merupakan salah satu bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik”. Atasan mempunyai beberapa bawahan yang tidak dapat dikendalikan sesuai keinginannya, sehingga kinerja karyawannya belum tentu maksimal dan sesuai harapan. Walaupun aktivitas perusahaan

sudah mencapai berbagai macam teknologi, namun SDM dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, Gaya kepemimpinan harus dijaga dan diolah secara profesional guna mencapai titik temu berupa produktivitas kerja, kemampuan berfikir, dan keseimbangan tenaga kerja.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu referensi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Pada penelitian terdahulu yang dikutip oleh (Intan Amalia et al., 2024), gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menemukan bahwa ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikutip oleh (Muhamad Agus Teguh Herlambang, 2023), gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal inilah yang menjadi kesenjangan sehingga variabel ini layak diteliti.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin adalah tindakan untuk menegakkan standar suatu organisasi. Oleh karena itu, disiplin perlu ditanami dan dipelihara dengan baik karena apabila tidak dipelihara dengan baik akan terjadi keterlambatan pelaksanaan tugas dan akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk pada perusahaan. Menurut Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel dalam kutipan (Muhamad Agus Teguh Herlambang, 2023) “Disiplin kerja adalah kesadaran, keinginan, dan kesediaan untuk membantu orang lain untuk mematuhi dan tunduk terhadap semua aturan dan standar yang berlaku.” Hal ini mencerminkan tingkat tanggung jawab dan komitmen seseorang terhadap tugas dan kewajibannya dalam lingkungan kerja. Dengan disiplin kerja yang baik, seseorang mampu menjaga produktivitas dalam pekerjaannya. Sehingga disiplin adalah hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu, disiplin juga memengaruhi pengembangan diri dan peningkatan kualitas kerja individu.

Mengacu pada kutipan (Muhamad Agus Teguh Herlambang, 2023), penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Intan Amalia et al., 2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak ditemukan oleh peneliti dalam kutipan (Sri Lestari & Dilla Afifah, 2020) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan demikian, kesenjangan inilah yang menjadikan variabel ini semakin layak diteliti.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka bekerja sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan mereka. Penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat ditunjukkan melalui pengawasan dan mengantisipasi pegawai yang datang terlambat saat bekerja, pada saat jam makan siang, setelah bekerja, pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, ataupun yang tidak masuk kerja tanpa kabar (Sasue et al., 2021). Kinerja karyawan ini juga dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja secara garis besar juga merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi dalam organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Berikut data penilaian kinerja karyawan yang memperlihatkan adanya pelanggaran data dan absensi pada karyawan PT. Nadia Rahma:

**Tabel I. 1**  
Data Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jumlah Orang	Persentase
		Cuti	Sakit	Izin	Alpha		
2022	45	12	9	7	10	38	84%

2023	40	7	8	10	8	33	82,5%
2024	48	8	3	3	2	16	33%

(Sumber: Perusahaan *Demolition*)

Tabel I.1 menjelaskan bahwa terdapat adanya pelanggaran absensi pada karyawan PT. Nadia Rahma periode 2022 sampai dengan 2024. Tabel I.1 menerangkan periode waktu, jumlah karyawan, keterangan yang terbagi menjadi empat *coloumn*, jumlah orang dan persentase orang yang termasuk kedalam keterangan dari jumlah karyawan. Pada tahun 2022, terdapat jumlah karyawan sebanyak 45 dengan total 38 atau sebesar 84% dari jumlah karyawan yang memasuki keterangan yang dibagi menjadi empat bagian yaitu: 12 cuti, 9 sakit, 7 izin, dan 10 alpha atau tidak memiliki keterangan. Pada tahun 2023, terdapat *turnover* karyawan sehingga jumlah karyawan menjadi 40 dengan total 33 atau sebesar 82,5% dari jumlah karyawan yang memasuki keterangan: 7 cuti, 8 sakit, 10 izin, 8 tidak memiliki keterangan. Begitu juga dengan tahun 2024, terdapat peningkatan jumlah karyawan sehingga jumlah karyawan menjadi 48. Pada kuartal satu tahun 2024 ini, terdapat 16 atau sebesar 33% karyawan yang memasuki keterangan: 8 cuti, 3 sakit, 3 izin, dan 2 tidak memiliki keterangan.

Tabel I.1 juga menjelaskan bahwa karyawan PT. Nadia Rahma mengalami penurunan kehadiran. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan, ini disebabkan karena kurangnya pengawasan dari pimpinan terkait kehadiran dan lalai nya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tidak sedikit yang menyepelkan kehadiran di perusahaan. Padahal kehadiran adalah salah satu bagian terpenting terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinannya sudah sesuai dengan yang diinginkan karyawannya. Hanya saja masih perlu beberapa perubahan untuk menjunjung tinggi kesejahteraan karyawan. Tetapi, karyawan juga terkadang ditemukan penurunan kedisiplinan, seperti meninggalkan ruangan tanpa seizin pimpinan untuk kepentingan pribadi dan kurang disiplin mengenai jam kedatangan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan objek penelitian pada PT. Nadia Rahma yang didirikan pada tahun 2010, PT. Nadia Rahma merupakan salah satu perusahaan nasional di kota Bekasi yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa khususnya di bidang *demolition* atau pembongkaran dan konstruksi. PT. Nadia Rahma juga siap bekerja sama dengan semua instansi dan semua sektor terkait di bidang jasa pembongkaran dan konstruksi, serta manajemen swasta dan publik, dengan penuh tanggung jawab dan saling menguntungkan. Salah satu pengalaman kerja PT. Nadia Rahma pada tahun 2023 adalah pembongkaran sisa pancang dan bangunan PT. Adhi Karya. PT. Nadia Rahma sendiri juga sudah beberapa kali terlibat kerjasama dengan perusahaan besar lainnya upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam proses mengerjakan beberapa pembongkaran proyek besar lainnya. Penelitian ini juga mencakup fenomena yang terjadi pada PT. Nadia Rahma, peneliti melihat adanya fenomena yang layak diteliti yaitu terdapat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang terhitung stabil, namun PT. Nadia Rahma tetap konsisten mengalami peningkatan penjualan. Hal ini dibuktikan dengan pendapatan yang terus meningkat.

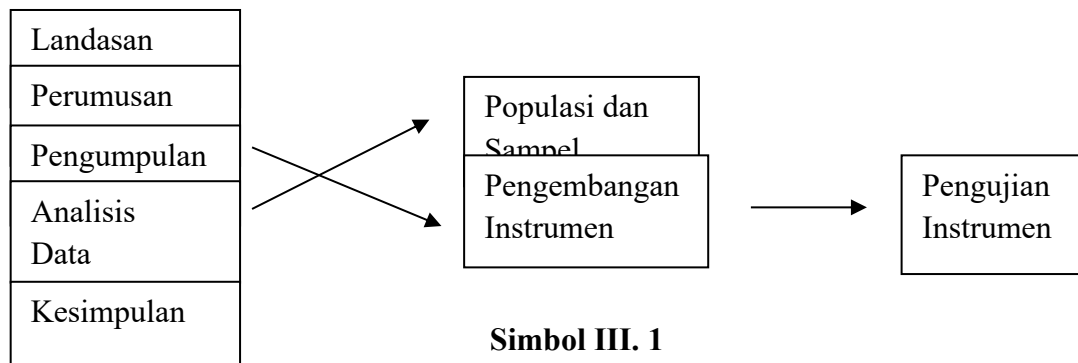
Berdasarkan penjelasan diatas, untuk dapat mempelajari dan mengerti tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Demolition* Bekasi Timur.**

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yang berarti metode penelitian menggunakan angka dan statistik dalam mengumpulkan dan menganalisis data

terukur berdasarkan kajian teori terdahulu agar memahami keterkaitan antara faktor bebas dan faktor terkait dengan melakukan analisis korelasi dan regresi. “Pengetahuan tentang yang benar bersumber dari ilmu alam yang dapat diukur secara pasti, berdasarkan fakta dan kenyataan. Pemikiran ini menjadi landasan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ilmiah” (Waruwu, 2023).



**Simbol III. 1**

Simbol desain penelitian

Rumusan masalah menjelaskan mengenai jenis pertanyaan yang jawabannya dan validitasnya akan ditentukan melalui pengumpulan data dan penelitian. Penulis karya ilmiah akan melakukan ini.

Landasan teori menjelaskan mengenai serangkaian definisi, konsep, dan proposisi yang disusun secara sistematis tentang variabel-variabel yang akan diteliti disebut juga sebagai dasar teori. Landasan teori ini berfungsi sebagai dasar yang kuat untuk penelitian yang akan dilakukan.

Perumusan hipotesis menjelaskan mengenai perumusan dalam bentuk pernyataan yang menunjukkan hubungan mengenai dua variabel atau lebih dan merupakan tanggapan sementara atau hipotesis terhadap masalah yang sedang diselidiki. Pernyataan ini dikumpulkan dari landasan teori atau tinjauan literatur.

Pengumpulan data menjelaskan mengenai proses pencarian data lapangan yang akan digunakan untuk memecahkan masalah penelitian. Untuk mendapatkan data berkualitas tinggi, pengumpul data harus berkualitas dan valid. Peneliti harus tekun, sabar, dan tidak putus asa saat mengumpulkan data. Pengumpulan data berupa :

- Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut.
- Pengembangan instrumen adalah kegiatan membangun dan menyusun instrumen penelitian ini secara mandiri. Tujuan pengembangan instrumen penelitian kinerja dosen adalah untuk menyediakan alat yang dapat digunakan untuk mengukur dan menilai kinerja dosen.

Lalu kedua pengumpulan data tersebut akan memasuki tahap pengujian instrumen. Pengujian instrumen dilakukan untuk mengevaluasi relevansi soal untuk digunakan dalam penelitian ini.

Analisis data menjelaskan mengenai proses sistematis untuk menguraikan, menginterpretasikan, dan mengolah data agar dapat diambil kesimpulan. Ini adalah langkah penting dalam transformasi data mentah menjadi informasi berguna.

Hasil akhir menjelaskan mengenai berdasarkan uraian dari sebuah tulisan yang sudah dijelaskan sebelumnya disebut kesimpulan.

Kesimpulan ini menjelaskan mengenai keputusan yang dibuat menggunakan pendekatan induktif atau deduktif.

Pendekatan penelitian ini ditulis oleh penulis menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan serta meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian ini berdasarkan apa yang akan terjadi. Metode deskriptif sendiri dapat dilakukan pada penelitian studi kasus ataupun survei, dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan format deskriptif survei. survei dalam penelitian ini dimaksudkan untuk dapat mengetahui seberapa besar kinerja karyawan pada PT. Nadia Rahma. “Dengan demikian, cakupan kuantitatif ibarat menggali gorong-gorong (got), luas, panjang namun tidak dalam” (Firmansyah et al., 2021).

## Populasi dan Sampel Penelitian

### Populasi Penelitian

Dalam penelitian, populasi merujuk pada seluruh kelompok atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Populasi bisa terdiri dari individu, objek, kejadian, atau apapun yang relevan dengan penelitian yang dilakukan (Asrulla et al., 2023). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Nadia Rahma pada bulan Maret – April. Adapun jumlah karyawan yang ada pada PT. Nadia Rahma pada tahun 2024 sebagai berikut :

**Tabel III. 1**  
Data Jumlah Karyawan 2024

No	Bagian	Jumlah
1.	Direktur Utama	1
2.	Administrasi	2
3.	Keuangan	2
4.	Customer Service	2
5.	Marketing	2
6.	Mandor proyek	3
7.	Pekerja Proyek	33
8.	Safety Manager	1
9	Staff Safety	2
Jumlah		48

(Sumber: Perusahaan *Demolition*)

Tabel III.1 menjelaskan populasi atau keseluruhan SDM pada PT. Nadia Rahma, menjelaskan juga tentang jumlah dari masing-masing jabatan dan bagian. Terdapat satu orang yang menjabat sebagai direktur utama, dua orang pada bagian administrasi, dua orang pada bagian keuangan, sampai dengan pekerja proyek yang berjumlah 33 orang serta *staff safety* yang berjumlah dua orang. Dengan demikian, jumlah populasi pada PT. Nadia Rahma sebanyak 48 orang.

### Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam kutipan (Fajri et al., 2022) *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi *relative* kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Secara sederhana sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari suatu populasi menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain adalah sebagian dari populasi untuk mewakili populasi lain dengan cara tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 responden atau sampel jenuh yang diambil dari seluruh

populasi PT. Nadia Rahma.

### Definisi Operasional Variabel

Salah satu aspek penelitian mengenai informasi atau petunjuk bagaimana cara mengukur suatu variabel merupakan definisi operasional variabel. Definisi operasional juga membantu peneliti yang ingin melakukan penelitian secara bersama menggunakan variabel yang sama mengenai penjabaran indikator untuk masing-masing variabel yang terkait. Variabel dependen atau variabel terkait meliputi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dipengaruhi akibat adanya variabel independen atau kinerja karyawan.

Variabel yang akan dibahas ada dua, yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)  
“Variabel bebas yaitu variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen” (Selviasari, 2020). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)  
“Variabel dependen (Variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Waruwu, 2023). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada skripsi ini akan dilakukan dari berbagai sumber dan cara, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung. Data ini diperoleh dengan kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di perusahaan PT. Nadia Rahma yang menjadi objek penelitian. Kemudian menyebarkan kuesioner *google form* kepada beberapa responden. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Penulis melakukan penelitian secara langsung pada objek yang diteliti yaitu PT. Nadia Rahma melalui :

- a. Dokumentasi merupakan proses memperoleh data berbasis yang dapat diterima dengan melihat beberapa tulisan, pengumpulan, hasil penelitian, presentasi, pengolahan serta pemikiran yang diunggah di beberapa sumber terbuka yang dapat diakses selama itu berkaitan erat dengan variabel yang digunakan dalam penelitian di PT. Nadia Rahma.
- b. Angket Kuesioner Penumpulan data dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang kemudian dibagikan kepada responden secara *online* melalui *google form* sehingga hasil pengisiannya lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nadia Rahma.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak bersumber secara langsung atau diperoleh dari objek melalui wawancara dan telah diolah oleh perusahaan didapatkan melalui referensi makalah, buku, dan materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis. Penulis menggunakan teknik pengumpulan untuk memperoleh data sekunder melalui :

- a. Studi Kepustakaan (*Library reseach*) adalah data sekunder yang data nya diperoleh melalui cara dilakukannya tinjauan pustaka sebagai data perbandingan antara apa yang terjadi sebenarnya di lapangan dengan teori–teori unggulan dalam buku atau jurnal yang telah dikembangkan oleh jurnalis dan peneliti sebelumnya. Data ini

- diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, internet, buku literatur, dan sumber lain yang relevan sesuai dengan ketentuan pengambilan dokumen dalam penelitian.
- Jurnal penelitian merupakan suatu dokumen yang memuat hasil–hasil tinjauan penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah oleh para peneliti mengenai beberapa topik yang diminati. Jurnal yang dipilih sebagai jurnal pendukung yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah Jurnal MANOVA, *Journal Of Economics & Business*, jurnal EMBA, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan), Jurnal Dimensi, Jurnal Ilmiah Manajemen Putera Batam, Lisyabab : Jurnal Studi Islam dan Sosial. Beberapa jurnal tersebut membahas terkait topik yang sejalan dengan variabel yang diteliti saat ini.
  - Sumber yang mudah diakses oleh penulis untuk mengetahui informasi terkait variabel ialah internet. Internet merupakan media gratis yang dapat diakses dengan mudah selama menggunakan teknologi yang berupa internet baik dalam bentuk jurnal, makalah, maupun karya ilmiah.
  - Observasi merupakan cara untuk memperoleh informasi dari suatu peristiwa dengan cara mengamati secara langsung. Tujuan observasi ini adalah untuk melihat landasan dari segala peristiwa atau aktivitas yang terjadi, baik dalam lingkaran kecil maupun besar.

Penelitian ini akan mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner. Kuesioner tersebut akan disebar kepada seluruh populasi PT. Nadia Rahma karena penelitian ini digunakan dengan teknik sampel jenuh. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan untuk menilai masing-masing pernyataan yaitu skala *likert*:

**Tabel III. 2**  
*Skala Likert*

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: (Peneliti, 2024)

Tabel III.3 menjelaskan tentang skala *likert* yang terdapat lima ketentuan dalam menilai suatu pernyataan pada kuesioner. Pada baris pertama, Sangat Tidak Setuju (STS) dinilai dengan angka satu. Pada baris kedua, Tidak Setuju (TS) dinilai dengan angka dua. Kemudian baris ketiga Kurang Setuju (KS) dinilai dengan angka tiga sampai dengan Sangat Setuju (SS) yang dinilai dengan angka lima.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan jenis pengumpulan primer dan sekunder. Penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan PT. Nadia Rahma karena menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis menggunakan bantuan software IBM SPSS 26. Teknik analisis data yang dilakukan ialah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Data yang diperoleh diuraikan dalam bagian ini, data akan disajikan dengan perhitungan frekuensi dan persentase dari sampel keseluruhan. Hasil penelitian diolah berdasarkan data kuesioner pada 48 responden seluruh karyawan PT. Nadia Rahma yang berisikan adanya karakteristik mulai dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

### Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin

**Tabel IV. 1**  
Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	41	85,4%
Perempuan	7	14,6%
Jumlah	48	100%

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Pada tabel IV. 1 terlihat bahwa jumlah karyawan di PT. Nadia Rahma yang berjenis kelamin laki – laki adalah sebesar 41 individu (85,4%) dan Perempuan berjumlah 7 individu (14,6%), dapat disimpulkan bahwa dari jumlah sampel responden laki – laki lebih besar jumlahnya dari pada responden perempuan dari total sampel.

#### 2. Karakteristik responden menurut usia

**Tabel IV. 2**  
Karakteristik responden menurut usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18 – 25 Tahun	5	10,4%
26 – 33 Tahun	33	68,8%
34 – 40 Tahun	6	12,5%
≥ 40 Tahun	4	8,3%
Jumlah	48	100%

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Pada tabel IV. 2 terlihat bahwa responden berdasarkan usia pada karyawan PT. Nadia Rahma dengan usia 18 – 25 Tahun sebesar 5 individu (10,4%), usia 26 – 33 Tahun sebesar 33 individu (68,8%), usia 34 – 40 Tahun sebesar 6 individu (12,5%), dan usia ≥ 40 Tahun sebesar 4 individu (8,3%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Nadia Rahma didominasi oleh karyawan berusia 26 – 33 tahun sebanyak (68,8%) dari total sampel.

#### 3. Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir

**Tabel IV. 3**  
Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	6	12,5%
SMA/SMK/SLTA	27	56,3%
D3	4	8,3%
S1	11	22,9%
Jumlah	48	100%

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Dari tabel IV. 3 terlihat responden pada karyawan PT. Nadia Rahma yang pendidikan terakhir SMP terdapat 6 individu (12,5%), pendidikan SMA/SMK/SLTA terdapat 27 individu (56,3%), pendidikan D3 terdapat 4 individu (8,3%), dan pendidikan S1 terdapat 11 individu (22,9%). Dapat disimpulkan bahwa yang bekerja di PT. Nadia Rahma didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK/SLTA sebanyak (56,3%) dari total sampel.

#### 4. Karakteristik responden menurut lama bekerja

**Tabel IV. 4**

Karakteristik responden menurut lama bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1 – 3 Tahun	8	16,7%
4 – 6 Tahun	17	35,4%
7 – 9 Tahun	13	27,1%
≥ 10 Tahun	10	20,8%
Jumlah	48	100%

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Dari tabel IV. 4 terlihat pada responden karyawan PT. Nadia Rahma karakteristik lama bekerja 1 – 3 Tahun terdapat 8 individu (16,7%), lama bekerja 4 – 6 Tahun terdapat 17 individu (35,4%), lama bekerja 7 – 9 Tahun terdapat 13 individu (27,1%), dan lama bekerja ≥ 10 Tahun terdapat 10 individu (20,8%). Dapat disimpulkan, bahwa karyawan yang bekerja di PT. Nadia Rahma didominasi dengan karyawan yang sudah 4 – 6 tahun (35,4%) dari total sampel.

### Deskripsi Data Penelitian

Perusahaan *demolition* yang telah berdiri dan berkarya sejak tahun 2010 adalah PT. Nadia Rahma yang merupakan salah satu perusahaan nasional di kota Bekasi Perusahaan ini menawarkan perdagangan dan jasa, terutama dalam hal *demolition* atau pembongkaran dan kontruksi. Perusahaan terus berkembang sesuai dengan rencana strategisnya melalui banyak pengalaman dan proses pembelajaran. Komitmen PT. Nadia Rahma untuk menyelesaikan setiap tugas yang telah diberikan tidak terlepas dari setiap anggota karyawan nya. PT. Nadia Rahma akan melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian dengan berbagai metode manajemen yang efektif dan efisien sambil memperhatikan standar K3 (keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja) saat menyelesaikan tugas. Karya juga akan berjalan dengan baik tanpa dukungan dan kerja sama yang baik dengan seluruh mitra kerja pelaksana. Sebagai wujud pembelajaran dan pengalaman perusahaan melalui manajemen teknologi dan metode yang efektif – efisien, PT. Nadia Rahma siap untuk memberikan pelayanan terbaik.

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidak nya setiap pernyataan pada kuesioner. Responden pada pengujian kualitas data ini berjumlah 30 orang. Pengujin ini menggunakan rumus  $r_{tabel} = df (N - 2)$  dengan nilai signifikansi 5% (0.361), kemudian rhitung dapat dilihat dari kolom *pearson correlation*. Berdasarkan pengambilan keputusan sebelumnya, suatu pernyataan dikatakan valid jika rhitung > rtabel, sebaliknya jika rhitung < rtabel maka dinilai tidak valid.

**Tabel IV. 5**

Rtabel 42 – 52 Responden

$df (N - 2)$	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005

	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
40	.2573	.3044	.3578	.3932	.4896
41	.2542	.3008	.3536	.3887	.4843
42	.2612	.2973	.3496	.3843	.4791
43	.2483	.2940	.3457	.3801	.4742
44	.2455	.2907	.3420	.3761	.4694
45	.2429	.2876	.3384	.3721	.4647
46	.2403	.2845	.3348	.3683	.4601
47	.2377	.2816	.3314	.3646	.4557
48	.2353	.2787	.3281	.3610	.4514
49	.2329	.2759	.3249	.3575	.4473
50	.2306	.2732	.3218	.3542	.4432

Sumber : (Chaniago, 2010)

Tabel IV. 5 menjelaskan rtabel sesuai dengan jumlah responden yang dimiliki. Pada kolom pertama  $df (N - 2)$ , dijabarkan jumlah responden yang belum dihitung dengan rumus. Maka kolom tersebut dimulai dari 42 jumlah responden yang setelah dihitung  $df (N - 2)$  menjadi 40. Kemudian dijabarkan juga terkait pengujian satu atau dua arah dengan tingkat signifikansi yang berbeda, pengujian ini terdapat 48 jumlah responden serta menggunakan uji dua arah dengan tingkat signifikansi 5% yang berarti nilai 0.2845

**Tabel IV. 6**  
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig.	Taraf sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	,310	,284	,032	,05	Valid
	X1.2	,578	,284	,000	,05	Valid
	X1.3	,589	,284	,000	,05	Valid
	X1.4	,664	,284	,000	,05	Valid
	X1.5	,649	,284	,000	,05	Valid
	X1.6	,628	,284	,000	,05	Valid
	X1.7	,687	,284	,000	,05	Valid
	X1.8	,497	,284	,000	,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	,624	,284	,000	,05	Valid
	X2.2	,438	,284	,002	,05	Valid
	X2.3	,555	,284	,000	,05	Valid
	X2.4	,780	,284	,000	,05	Valid
	X2.5	,787	,284	,000	,05	Valid
	X2.6	,581	,284	,000	,05	Valid
	X2.7	,787	,284	,000	,05	Valid
	X2.8	,392	,284	,006	,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	,445	,284	,002	,05	Valid
	Y2	,556	,284	,000	,05	Valid
	Y3	,468	,284	,001	,05	Valid
	Y4	,514	,284	,000	,05	Valid
	Y5	,612	,284	,000	,05	Valid

	Y6	,571	,284	,000	,05	Valid
	Y7	,553	,284	,000	,05	Valid
	Y8	,316	,284	,029	,05	Valid
	Y9	,612	,284	,000	,05	Valid
	Y10	,556	,284	,000	,05	Valid

Sumber : (Peneliti, 2024)

Tabel IV. 6 menjelaskan bahwa hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan total 8 pernyataan dari keseluruhan 48 responden dinyatakan valid karena sudah memenuhi syarat pengambilan keputusan ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan total 8 pernyataan dari keseluruhan 48 responden dinyatakan valid karena sudah memenuhi syarat pengambilan keputusan ( $r_{hitung} - r_{tabel}$ ). Variabel kinerja karyawan (Y) dengan total 10 pernyataan dari keseluruhan 48 responden dinyatakan valid karena sudah memenuhi syarat ( $r_{hitung} - r_{tabel}$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Selain pengujian validitas, kuesioner yang berisikan pernyataan dari indikator variabel diukur dengan uji reliabilitas. Pada pengujian ini, reliabilitas diukur dengan model *Cronbach Alpha*. Berdasarkan pengambilan keputusan sebelumnya, jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  maka dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0.60$  maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner peneliti :

**Tabel IV. 7**  
Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	Syarat <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	8 Pernyataan	0,714	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	8 Pernyataan	0,769	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10 Pernyataan	0,697	0,60	Reliabel

Sumber : (Peneliti, 2024)

Tabel IV.7 Uji reliabilitas menjelaskan bahwa hasil dari pengujian reliabilitas pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* dimulai dari 0,714 sampai dengan 0,697. Berdasarkan penjelasan tersebut, semua pernyataan dari ketiga variabel ini dinyatakan reliabel karena sudah memenuhi syarat *Cronbach Alpha* yaitu  $> 0.60$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas sendiri bertujuan guna mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan pengambilan keputusan jika nilai Signifikansi  $> 0.05$ , maka nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Signifikansi  $< 0.05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel IV. 8**  
Uji Normalitas

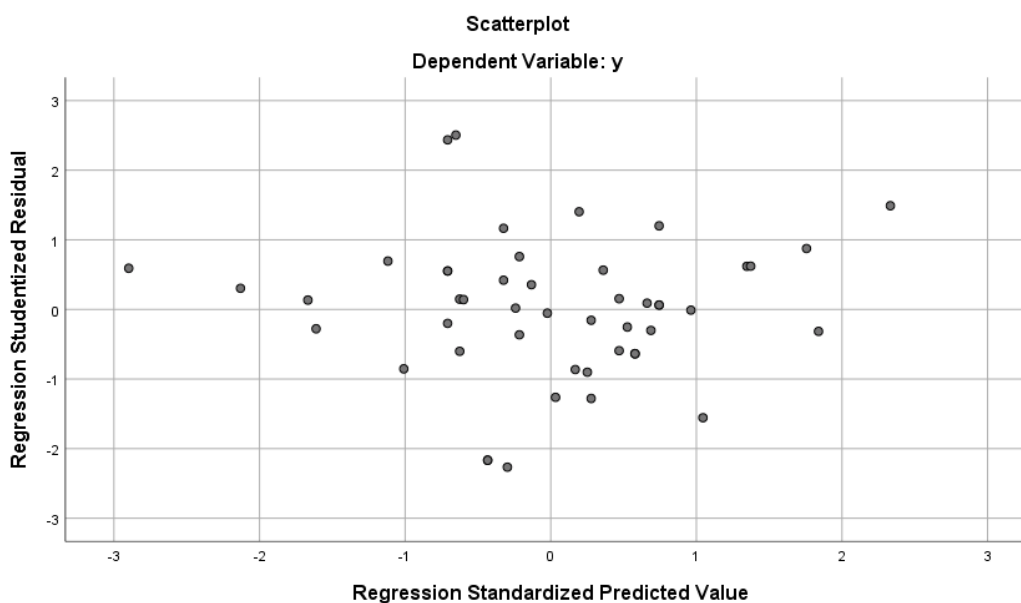
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		48
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.65364261
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.088
	<i>Positive</i>	.082
	<i>Negative</i>	-.088
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.088
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution in Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		

Sumber : (Peneliti, 2024)

Tabel IV. 8 menjabarkan mengenai pengujian normalitas melalui metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang dimulai dari jumlah responden, nilai residual, sampai dengan nilai signifikansi melalui metode *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang bernilai 0,200. Jadi, dapat disimpulkan data pengujian ini menghasilkan distribusi yang normal karena memenuhi syarat pengambilan keputusan sebelumnya, yaitu nilai signifikansi > 0,05.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memunculkan output berupa gambar dan menunjukkan heteroskedastisitas dengan kata lain model regresi yang baik tidak menunjukkan ketidaksamaan dalam varians residual antara pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadinya heteroskedastisitas, penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (*Sig.*) lebih besar dari > 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sebaliknya jika nilai signifikansi (*Sig.*) lebih kecil dari < 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar IV. 1

Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: (Peneliti, 2024)

Gambar IV. 1 memperlihatkan hasil dari pengujian heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar diatas, model regresi tidak terjadinya heteroskedastisitas karena pengujian menghasilkan penyebaran titik diatas dan dibawah angka nol. Selain itu *scatterplot* diatas memperlihatkan tidak terdapat pola tertentu, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

Metode ini juga menggunakan *Glesjer*, sangat membantu untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam *variance* (variasi) nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Ketidaksamaan ini dikenal sebagai homoskedastisitas jika variasi nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan heteroskedastisitas jika variasi nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Model regresi yang baik harusnya tidak mengalami heteroskedastisitas. Metode untuk pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (*Sig.*) lebih besar dari  $> 0,05$  maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sebaliknya jika nilai signifikansi (*Sig.*) lebih kecil dari  $< 0,05$  maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel IV. 9**  
Uji Glesjer Heteroskedastisitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	2.087	4.603		.453	.652
	X1	-.051	.114	-.069	-.446	.657
	X2	.048	.101	.074	.479	.635

*a. Dependent Variable : Abs RES*

Sumber : (Peneliti, 2024)

Tabel IV. 8 menjabarkan mengenai uji heteroskedastisitas dengan melihat nilai signifikansi (*Sig.*). Berdasarkan tabel diatas melalui nilai signifikansi (*Sig.*) maka pengambilan kesimpulannya adalah nilai signifikansi (*Sig.*) gaya kepemimpinan (X1) 0,657 yang berarti lebih besar dari  $> 0,05$  maka tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas atau bernilai baik dan pengambilan kesimpulan signifikansi (*Sig.*) disiplin kerja (X2) 0,635 yang berarti lebih besar dari  $> 0,05$  maka tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas atau bernilai baik.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas sendiri merupakan bagian dalam analisis regresi linear begranda. Uji multikolinearitas menentukan apakah variabel independen memiliki korelasi atau hubungan yang kuat satu sama lain. Regresi yang baik akan ditandai dengan tidak terjadinya interkorelasi antar variabel Independent atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dasar pengambilan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* adalah jika nilai *Tolerance* lebih besar dari  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Melihat nilai VIF adalah jika nilai VIF lebih kecil dari  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel IV. 10**  
Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>
---------------------------------



Unstandardized		Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity	Statistics
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.596		4.150	.000		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.170	.232	1.582	.121	.928	1.077
	Disiplin Kerja (X2)	.151	.167	1.137	.261	.928	1.077

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

Sumber : (Peneliti, 2024)

Tabel IV. 9 menjabarkan mengenai uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dimulai dari menginput data, mengalisis data dan mengoutput data. Berdasarkan tabel diatas melalui nilai *Tolerance* model regresi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai *Tolerance* gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,928 dan nilai *Tolerance* disiplin kerja (X2) sebesar 0,928 yang mana nilai nya lebih besar dari  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Begitu juga dengan melihat nilai melalui VIF menjelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,077 dan disiplin kerja (X2) sebesar 1,077 yang mana nilai nya lebih kecil dari  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Demolition* Bekasi Timur dengan data sampel kuesioner sebanyak 48 responden. Berdasarkan penelitian yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan adalah.

Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Demolition* Bekasi Timur. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji T yang menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Sehingga, hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  dapat diterima. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Demolition* Bekasi Timur. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji T yang menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Sehingga, hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_2$  dapat diterima. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} >$

ftabel. Sehingga, hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H3 dapat diterima. Selain itu, dari analisis koefisien determinasi diperoleh sebanyak 61,8% tingkat kinerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat beberapa saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya

Menambah periode penelitian dan meneliti lebih dalam untuk menggali informasi hasil penelitian yang lebih banyak dan dapat menentukan tingkat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam jangka panjang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi perusahaan untuk lebih mencermati kelangsungan hidup perusahaannya dengan mempertimbangkan disiplin kerja dan menjadi bahan referensi untuk mengamati faktor faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.  
<https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Arif, M., Taufiq, & Lesmana. (2020). Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Ariswandy, David, H. H. (2020). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 85–92.  
<https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1099>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Chaniago, J. (2010). *Tabel r ( Koefisien Korelasi Sederhana )*.  
<https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/05/tabel-r.pdf>
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1).
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama. *JMPIS, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598–609.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2, 156–159.  
<https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Hamarto, W. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97.  
<https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Hariandja, M. T. E. (2007). *No Title*. Penerbit PT Grasindo.
- Hendra, Palupi, T., & Sujana. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210.  
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Heru Setiawan & Hamdan. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan ( Performance Evaluation Startegy ). *At-Ta'lim Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(April), 15–30.
- Intan Amalia, Sri Maria, Herlina Herlina, T, Z., & Finny Redjeki. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics (Macomics)*, 1(1).
- Junaidi. (n.d.). *Rtabel, Ftabel, Ttabel*.
- Kemnaker. (2024). *Profil Ketenagakerjaan Umum Indonesia 2024*.
- Mattayang, B. (2019). Tipe & Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45.  
<https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Muhamad Agus Teguh Herlambang. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan an Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Economics and Management (JECMA)*, 5(1).
- Narulita, Subroto, H., Lukman, Enggal, Syahri, Budi, Anggawira, Astuti, S., Kadek, I., & Abdul. (2023). *No Title*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nasution, A. M. Z., Aisyah, S., & Nasution, S. U. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Warta Dharmawangsa*, 18(1), 241–255.  
<https://doi.org/10.46576/wdw.v18i1.4270>
- Poiyo, Y., & Maramis, S. L. M. J. B. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2248–2257.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.  
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.  
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Ras, M., Jufrizen, & Fahmi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Ratnasari, S. L. (2018). Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 283–297. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1695>
- Sasue, A. A. ., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1445–1454.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176/33668>
- Selviasari, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 37–49.

- <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.6>  
Silitonga, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 6(1), 15–37.  
<https://doi.org/10.15642/manova.v6i1.1012>
- Sri Lestari, & Dilla Afifah. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Suiparwi, Izlan, Lutfi, Anwar, M., Aris, M., Syamsulbahri, Paulus, Syaiful, Yusdin, & Fery. (2022). *No Title*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sukatin, Munawaroh, R., Marcela, S., Andriyani, R., Margarita, S., Sundafa, S. P., & Maftuha, R. (2022). Teori Dan Fungsi Kepemimpinan Dalam Dunia Pendidikan. *Bunayya: Jurnal Pendidikan Anak*, 8(1), 120–128. <https://www.jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bunayya/article/view/12261>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21–29. <https://doi.org/10.31004/jn.v4i2.1022>
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994.  
<https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Yuniato, J. (2012). Titik Persentase Distribusi t. [Http://Junaidichaniago.Wordpress.Com](http://Junaidichaniago.Wordpress.Com).