

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood

Firdaus¹, Niti Lestari², Mursanto³, Purboyo⁴
^{1,3,4}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
²STIMI Banjarmasin
Email: firdausaltabati2@gmail.com

Abstract

This research aims to investigate the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Decorindo Inti Alam Wood. The research method used is quantitative. The population under study comprises all employees of PT. Decorindo Inti Alam Wood, totaling 250 individuals. Sampling was conducted using the Slovin formula calculation technique, resulting in 71 employees of PT. Decorindo Inti Alam Wood as respondents. The research findings indicate that, partially, leadership style significantly affects employee performance at PT. Decorindo Inti Alam Wood, confirming the first hypothesis. Similarly, work discipline partially significantly influences employee performance, confirming the second hypothesis. Furthermore, the research results demonstrate that, collectively, leadership style and work discipline simultaneously influence employee performance at PT. Decorindo Inti Alam Wood, confirming the third hypothesis. As a recommendation, the researcher suggests that PT. Decorindo Inti Alam Wood make improvements based on the research findings to enhance the quality of employee work and production, thereby achieving company goals and improving employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Decorindo Inti Alam Wood. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah seluruh karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood, yang berjumlah 250 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penghitungan rumus Slovin, dan hasilnya adalah 71 orang karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Decorindo Inti Alam Wood, yang mengonfirmasi hipotesis pertama. Begitu juga, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengonfirmasi hipotesis kedua. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood, mengonfirmasi hipotesis ketiga. Sebagai rekomendasi, peneliti menyarankan agar PT. Decorindo Inti Alam Wood melakukan perbaikan sesuai dengan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan produksi, demi mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

©2024 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen strategis yang menentukan kesehatan sebuah organisasi. Perencanaan dan pengembangan SDM yang terarah adalah suatu kebutuhan penting, terutama untuk menjaga kelangsungan masa depan organisasi. Di tengah dinamika lingkungan saat ini, manajemen dihadapkan pada tuntutan untuk menciptakan strategi baru guna mempertahankan produktivitas karyawan dan mengoptimalkan potensi mereka agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Permasalahan SDM yang seringkali dianggap sebagai masalah internal organisasi sebenarnya memiliki dampak yang signifikan pada masyarakat secara keseluruhan, terutama dalam konteks pelayanan publik yang dinilai dari segi kinerja.

Kemajuan sebuah organisasi tak dapat dilepaskan dari peran SDM yang dimilikinya. SDM memainkan peran yang krusial dalam kehidupan organisasi, karena mereka aktif terlibat dan mendominasi setiap aspek kegiatan organisasi. Tantangan muncul ketika organisasi tidak mampu mengidentifikasi kebutuhan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengingat setiap individu dalam organisasi memiliki latar

belakang yang beragam. Oleh karena itu, manajemen SDM senantiasa berupaya untuk mengelola dengan profesional guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki peran penting dalam mencapai kemajuan atau perubahan positif menuju pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas individu dalam sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai respons individu terhadap harapan kinerja yang ditetapkan oleh organisasi, meliputi aspek desain kerja, pemberdayaan, bimbingan, serta keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan individu itu sendiri (Hasibuan, 2011:34).

PT. Decorindo Inti Alam Wood adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu. Mereka memproduksi berbagai produk kayu olahan seperti Plywood yaitu papan kayu lapis yang terbuat dari beberapa lapisan kayu tipis yang direkatkan dengan tekanan dan panas, Blockboard yaitu papan kayu yang terbuat dari potongan kayu kecil yang direkatkan dengan tekanan dan panas, Wooden working merupakan produk-produk kayu seperti moulding, flooring, decking, dan lain sebagainya serta Veneer yaitu lembaran tipis kayu yang digunakan untuk pelapis furniture dan dekoras. Dalam menjalankan operasional dan memproduksi barang-barang tersebut tentu saja memerlukan banyak karyawan dan tidak terlepas dalam masalah-masalah dalam pengelolaan karyawannya. Dalam hal ini, PT. Decorindo Inti Alam Wood memiliki komitmen untuk menjalankan operasional yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Hal ini termasuk dalam hal pengelolaan karyawannya. Berikut beberapa poin penting terkait operasional karyawan di PT. Decorindo Inti Alam Wood:

1. Kesejahteraan Karyawan:
 - a. Perusahaan menyediakan gaji dan tunjangan yang kompetitif bagi karyawannya.
 - b. Tersedia fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai.
 - c. Perusahaan juga menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya.
2. Lingkungan Kerja:
 - a. Perusahaan menerapkan budaya kerja yang profesional dan kondusif.
 - b. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas utama perusahaan.
 - c. Perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan.
3. Hubungan Industrial:
 - a. Perusahaan menjalin hubungan yang harmonis dengan serikat pekerja.
 - b. Terdapat dialog terbuka dan komunikasi yang efektif antara perusahaan dan karyawan.
 - c. Perselisihan industrial diselesaikan dengan cara yang damai dan konstruktif.

Berbagai upaya tersebut merupakan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai landasan bagi hal tersebut, organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat, manajemen yang efektif, dan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Karenanya, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi yang luas, termasuk dalam bidang manajemen dan strategi, perilaku yang baik, kemampuan memengaruhi dan mengarahkan orang lain, pengambilan keputusan yang bijaksana, serta tanggung jawab dalam menyampaikan ide dan memberi motivasi.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, karena kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk patuh pada aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin juga merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sebuah organisasi mencapai hasil optimal. Penurunan kinerja karyawan sering kali disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan, terutama terlihat dari ketepatan waktu datang ke kantor dan pengumpulan laporan.

Meskipun terjadi konflik atau masalah di dalam organisasi, hal tersebut bukan berarti kegagalan dalam implementasi sistem manajemen. Untuk menjaga efektivitas dan efisiensi organisasi, setiap masalah harus diselesaikan dan dicari solusinya. PT. Decorindo Inti Alam Wood menghadapi tantangan dalam mencapai tujuannya, namun dengan peningkatan sumber daya manusia, khususnya dalam hal kualitas kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161), gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Ini mencakup filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam mengelola politik organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan strategi perilaku yang dibangun untuk menyatukan tujuan organisasi

dengan kebutuhan individu, dengan tujuan akhir mencapai sasaran tertentu (Heidjrachman & Husnan, 2002:224). Pendapat lain, seperti yang disebutkan oleh Hersey (2004:29), menggambarkan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku—baik dalam kata-kata maupun tindakan—yang dipersepsikan oleh orang lain. Definisi lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode atau cara yang dipilih oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pikiran, emosi, sikap, dan tindakan dari anggota organisasi yang berada di bawahnya (Nawawi, 2003:115).

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997), disiplin adalah proses yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur yang ditetapkan. Disiplin kerja diartikan sebagai metode yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dengan harapan mereka akan mau mengubah perilaku mereka. Hal ini juga dianggap sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004) berpandangan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk patuh pada semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan merujuk pada definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak, dan pelanggarannya akan dikenai sanksi.

Kinerja Karyawan

Kinerja, atau dikenal juga sebagai prestasi kerja, merujuk pada pencapaian seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Dessler (2000:41), kinerja dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Mangkunagara (2002:22) juga menjelaskan bahwa kinerja mencakup pencapaian baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Rivai dan Basri (2005:50) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang pada dasarnya merupakan pendekatan deduktif-induktif. Fokus penelitian adalah untuk mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis dilakukan menggunakan teknik regresi linear untuk memahami pengaruh masing-masing variabel.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan totalitas gejala atau unit yang menjadi subjek penelitian. Ini mencerminkan kondisi dan jumlah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu (Muhammad Teguh, 2005: 125). Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari semua karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood, yang berjumlah 250 orang. Penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk (2021:27-28), rumus Slovin digunakan untuk menghitung sampel minimum jika perilaku populasi belum diketahui secara pasti. Jumlah sampel penelitian dihitung berdasarkan tingkat kesalahan yang ditentukan. Semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan. Dengan jumlah populasi 250 orang dan tingkat kesalahan 0,1, jumlah sampel yang ditentukan adalah 71 karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang melibatkan memberikan serangkaian pertanyaan kepada karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood untuk diisi (Bambang Prasetyo, 2014: 168). Kuesioner yang diajukan bersifat langsung dan menggunakan pertanyaan yang bersifat tertutup, sehingga memberikan keleluasaan kepada responden untuk memberikan jawaban-jawaban mereka. Hal ini dilakukan berdasarkan keterkaitan antara responden dan jawaban yang diberikan.

Teknik Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Peneliti yang memanfaatkan regresi linier berganda perlu menjalankan beberapa uji asumsi klasik minimal. Ini meliputi uji linearitas, uji multikolinearitas (untuk memastikan tidak ada hubungan erat antara variabel

- independen), uji autokorelasi (untuk mengecek ketiadaan korelasi antara kesalahan dalam data observasi), uji ketiadaan heteroskedastisitas, serta pengujian normalitas data..
2. Analisis Regresi Linier Berganda
 Regresi linier berganda adalah model statistik yang menunjukkan bagaimana dua atau lebih variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
 3. Uji Hipotesis
 Hipotesis adalah asumsi dasar yang digunakan untuk membentuk suatu teori, namun perlu diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan dugaan atau asumsi mengenai fenomena tertentu yang harus diuji untuk memastikan kebenarannya. Proses pengujian hipotesis melibatkan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Uji F untuk menguji signifikansi koefisien regresi semua variabel independen di dalam model secara serentak (simultan) yaitu menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Uji t untuk menguji seberapa besar pengaruh satu variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara individu dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Pentingnya melakukan uji normalitas dalam penelitian, terutama pada penelitian kuantitatif, adalah untuk menentukan apakah distribusi data mengikuti pola distribusi normal atau mendekati distribusi tersebut. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang dijalankan melalui perangkat lunak statistik SPSS 25. Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59717117
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.072
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data *output SPSS*, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji Multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel independen. Identifikasi multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari analisis regresi. Apabila nilai $VIF \geq 10$, hal tersebut menandakan adanya indikasi multikolinieritas yang signifikan. Hasil uji multikolinieritas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 2
 Hasil Uji Multikolinieritas
 Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.277	3.613
	X2	.277	3.613

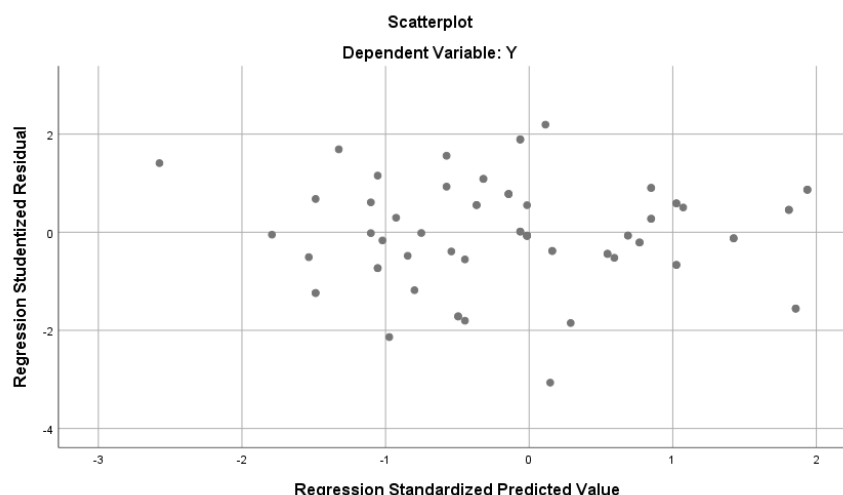
Sumber: Data output SPSS 25, 202

Dari hasil output yang disajikan, terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai sebesar 3.613 dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 3.63. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas yang signifikan dalam penelitian ini karena semua variabel memiliki nilai VIF yang kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas, ada kriteria yang harus dipenuhi. Jika titik-titik pada grafik Scatterplot tersebar secara acak dan merata di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh melalui metode grafik:

Gambar 1
 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Gambar output SPSS, 2024

Dari ilustrasi dalam Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik pada grafik Scatterplot tersebar secara acak, tanpa membentuk pola tertentu, dan merata di sekitar nilai 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang terjadi.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara residual dari semua pengamatan yang disusun berdasarkan urutan waktu. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan variansi sampel tidak mampu merepresentasikan variansi populasi. Gejala autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (dw). Hasil perhitungan *Durbin-Watson* (dw) kemudian dibandingkan dengan nilai-nilai tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai batas atas (dU) dan batas bawah (dL) untuk berbagai kombinasi nilai n dan k , di mana n merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Untuk kasus ini, $n = 40$ dan $k = 2$, dengan nilai batas atas (dU) sebesar 1.600 dan batas bawah (dL) sebesar 1.390. Hasil uji autokorelasi dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 3
 Hasil Uji Autokorelasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.759	.752	1.620	1.612

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah Output SPSS, 2024

Berdasarkan paparan hasil uji autokorelasi pada tabel 3 diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai D-W sebesar 1.612. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa dapat diindikasikan tidak terjadi autokorelasi karena nilai D-W yang dihasil lebih besar dari (dU) nilai batas atas.

e. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Hubungan linier antar variabel menunjukkan bahwa setiap perubahan pada satu variabel akan diikuti oleh perubahan pada variabel lainnya dengan besaran yang proporsional. Pengujian linieritas diperlukan sebagai tahap awal dalam analisis regresi linier. Kriteria uji linieritas adalah jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka hubungan dianggap linier, sedangkan jika nilai signifikansi $\alpha \geq 0,05$, maka hubungan dianggap tidak linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4
 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.000	Hubungan Linier
Disiplin Kerja (X ₂)	0.000	Hubungan Linier

Sumber: Data diolah *output SPSS*, 2024

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa menghasilkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0.000 dan disiplin kerja (X₂) sebesar 0.000. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut nilai hasil uji signifikansi $\alpha < 0,05$ berarti hubungan linier.

2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dipilih untuk mengevaluasi hipotesis dalam penelitian ini. Menurut Imam Gozali (2013:96), analisis regresi digunakan untuk menilai kuatnya korelasi antara dua atau lebih variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Regresi linier berganda mencerminkan hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.0, dan diperoleh hasil analisis serta persamaan regresi:

Tabel 5
 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.641	2.368		2.382	.020
	X1	.498	.108	.523	4.620	.000
	X2	.364	.108	.382	3.379	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data *Output SPSS 25.0*, 2024

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil analisis regresi berganda dan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

- Y = Kinerja karyawan
- a = 5.641
- b1 = 0.498 X1
- b2 = 0.364 X2
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Disiplin Kerja
- ei = error Term

Dengan persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + ei$$

$$Y = 5.641 + 0.498X1 + 0.364X2 + ei$$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 5.641 menunjukkan pengaruh gabungan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Jika semua variabel independen konstan, maka kinerja karyawan akan mencapai nilai 5.641.

- b. Koefisien pengawasan kerja (b1) sebesar 0.498 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam pengawasan kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.498, dengan asumsi variabel lain tetap.
 - c. Koefisien disiplin kerja (b2) sebesar 0.364 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.364, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Hasil Uji Hipotesis
- a. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi signifikansi bersama-sama dari semua koefisien regresi prediktor (variabel independen) dalam model. Ini menguji apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood. Untuk menghitung nilai F, perlu diketahui derajat kebebasan pembilang dan penyebut. Derajat kebebasan pembilang, yang merupakan jumlah variabel yang digunakan, adalah $3 - 1 = 2$, sedangkan derajat kebebasan penyebut adalah jumlah responden $71 - 3$ (jumlah variabel yang digunakan) = 68. Nilai F tabelnya kemudian adalah 3.132.

Tabel 6
 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.729	2	281.364	107.146	.000 ^b
	Residual	178.567	68	2.626		
	Total	741.296	70			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : *Output SPSS 25.0, 2024*

Hasil analisis statistik menggunakan perangkat lunak SPSS, sebagaimana tercantum dalam Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 107.146, melebihi nilai F-tabel yang sebesar 3.132 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi secara bersama-sama oleh gaya kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂).

- b. Hasil Uji t (Parsial)

hasil Uji t (Parsial) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel, derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $(n-k) = 71 - 3 = 68$. Karena uji t dilakukan secara satu arah, nilai t tabel yang digunakan adalah 1.667. Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS 25 yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 7
 Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.641	2.368		2.382	.020
	X1	.498	.108	.523	4.620	.000
	X2	.364	.108	.382	3.379	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data output SPSS 25.0, 2024*

- 1) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 7 untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.662 lebih besar dari nilai t-tabel 1.667 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara parsial berpengaruh oleh gaya kepemimpinan (X₁). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood.

2) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 7 untuk variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.379 lebih besar dari nilai t-tabel 1.667 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara parsial berpengaruh oleh disiplin kerja (X_2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood.

Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood

Secara statistik, uji ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan adanya hubungan yang saling mendukung, memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang disiplin cenderung lebih mudah untuk mengikuti arahan dari pemimpin dan mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan para pemimpinnya, dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat budaya disiplin kerja di antara karyawannya, melalui penerapan peraturan dan sanksi yang konsisten, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Azahraty (2018), berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MDPU Finance Banjarmasin.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood

Berdasarkan hasil analisis data dan uji parsial hipotesis, disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Decorindo Inti Alam Wood, yang berarti bahwa hipotesis kedua diterima. Penelitian ini mengungkapkan bahwa berbagai gaya kepemimpinan, termasuk otoriter, demokratis, dan transaksional, mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan, seperti produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis cenderung memiliki dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter atau transaksional. Komunikasi yang efektif, pembangunan hubungan interpersonal, penghargaan, dan pengakuan atas kontribusi karyawan merupakan faktor-faktor kunci yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen PT. Decorindo Inti Alam Wood dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Denok (2017), berdasarkan hasil analisis regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.364.

3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood

Berdasarkan hasil analisis data dan uji parsial hipotesis, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Decorindo Inti Alam Wood, yang berarti bahwa hipotesis ketiga diterima. Penelitian ini mengungkap bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan keterlibatan dalam tugas-tugas mereka. Analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja melampaui sekadar kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, melainkan juga mencakup aspek-aspek seperti tanggung jawab pribadi, ketertarikan, ketekunan, dan dedikasi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Faktor-faktor seperti pengawasan yang efektif, budaya perusahaan yang mendorong disiplin kerja, serta insentif yang sesuai untuk mendorong perilaku disiplin turut mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi manajemen PT. Decorindo Inti Alam Wood untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengembangkan strategi yang memperkuat budaya disiplin kerja di tempat kerja dan memberikan dukungan serta insentif yang tepat untuk mendorong perilaku disiplin yang positif.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Kusnita (2015) menunjukkan bahwa dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara parsial signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bahwa agar meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Decorindo Inti Alam Wood.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka dapat diberikan saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari situasi yang diamati di lapangan, penelitian ini memberikan rekomendasi kepada PT. Decorindo Inti Alam Wood untuk melakukan perbaikan di masa depan terkait dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Rekomendasi ini mencakup langkah-langkah untuk menyesuaikan pekerjaan dengan standar yang berlaku, meningkatkan inovasi, dan memperbaiki kinerja karyawan agar sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan penelitian baik dari segi lokasi maupun fokusnya. Secara kajian lokus, disarankan untuk tidak hanya membatasi penelitian pada satu perusahaan, tetapi juga melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang topik yang diteliti. Sedangkan dari segi fokus, disarankan untuk menambah variabel lainnya dalam penelitian ilmiah berikutnya. Menambah variabel ini dapat membantu dalam memperdalam pemahaman tentang hubungan antara faktor-faktor yang berbeda dan kinerja karyawan secara lebih mendetail.

DAFTAR PUSTAKA

- Azahraty (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin) *AT-TADBIR Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Press.
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Penggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, Bambang dkk. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Siagian, P. Sondang, 2011: *Manajemen Sumber Daya Manuasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Sunarsi, Denok (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 1, No. 2, Januari 2017.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press.
- Suryabrata, Sumadi. 2014. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali Press.
- Teguh, Muhammad. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.