

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN TENAGA PENDIDIK PADA YAYASAN AL-AMIEN SMK TARUNA BHAKTI CIKARANG

Andrea Veren Azzahra<sup>1)</sup>, Irwan Raharja<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bina Sarana Informatika Bekasi - Indonesia  
Email: [verrenveve999@gmail.com](mailto:verrenveve999@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to test and analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance. This study was conducted at the Al-Amien Foundation, SMK Taruna Bhakti Cikarang. This study uses a quantitative approach. The sample used was 42 respondents, the data was distributed using a questionnaire via Google form. Data were collected with a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used was multiple regression. Based on the SPSS22 output, the results of the study showed that the leadership style variable with a t count of 3.913 > r table 2.023 and a significance level of t less than 0.05 (sig. T = 0.000 < 0.05), it was concluded that leadership style partially had a significant positive effect on employee performance. While the work discipline variable with a t count of 4.933 > r table 2.023 and a significance level of t less than 0.05 (sig. T = 0.000 < 0.05), it was concluded that leadership style partially had a significant positive effect on employee performance. The results of the study showed that the F-count (F-statistic) of 12.997 was greater than the F table of 3.24 with a significance value of 0.000. It was concluded that leadership style and work discipline simultaneously (together) had a positive and significant effect on employee performance.*

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

### PENDAHULUAN

Suatu pengorganisasian berharap agar organisasinya berfungsi secara efisien dan ada langkah yang tepat demi tercapainya harapan adalah sumber daya yang ada dikelola dengan baik. Orang-orang yang terlibat dalam operasi organisasi dikenal sebagai sumber daya manusia, dan mereka semua memiliki sikap, kepribadian, nilai, sudut pandang, aspirasi, dan dorongan yang unik. Untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan, tuntutan, dan kemampuan bisnis, sumber daya manusia harus ditangani secara kompeten.

Pegawai adalah sumber daya yang sedang dibahas pada penelitian ini. Secara umum, peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi yaitu sumber daya manusianya sendiri merupakan faktor penting dalam menentukan pertumbuhan atau penurunan organisasi adalah tenaga kerjanya. pegawai yang memenuhi tuntutan organisasi dan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi atau badan pemerintah akan senantiasa berupaya dalam peningkatan kinerja pegawainya, berharap agar tujuan organisasi maupun badan pemerintah mencapai target. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, lembaga pemerintah perlu staff dan personil yang sangat

terampil dan kompeten dalam melakukan segala upaya untuk mengelola tenaga kerja seefisien mungkin.

Suatu instansi pemerintah tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, baik dalam peran kepemimpinan maupun implementasi, untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil dalam setiap kegiatan dan proses penetapan tujuan dilakukan secara efektif.

Definisi gaya kepemimpinan adalah suatu yang diterapkan seseorang ketika mencoba berpengaruh terhadap orang lain karena aturan atau perilaku.

Reza (2010) mengemukakan bahwa perilaku dan pendekatan seorang pemimpin adalah hasil dari kombinasi ideologi, kemampuan, karakteristik, dan sikap mereka yang sering mereka gunakan untuk mencoba mempengaruhi kinerja bawahan mereka. Kemampuan organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengoperasikannya. Pegawai akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dengan kepemimpinan yang efektif.

Asbakhul'ulum (2010) menyatakan disiplin adalah seseorang atau sekelompok orang yang menunjukkan perilaku disiplin mematuhi aturan

dan prosedur tertulis dan tidak tertulis, yang dimanifestasikan dalam perilaku dan sikap. Pengembangan tenaga profesional yang perlu memberi contoh bagi masyarakat meliputi disiplin kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji selain disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Kompensasi adalah komponen dari hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai, manajer harus mempertimbangkan hal ini untuk memastikan bahwa tujuan pegawai selaras dengan tujuan organisasi. Setiap pegawai dalam suatu organisasi memiliki kepentingan dan tujuan pribadi mereka sendiri.

Hasibuan (2011:111) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah taat terhadap norma atau aturan yang ada berdasarkan atas kesadaran diri. Perilaku seseorang yang bebas mematuhi seluruh hukum untuk menyadari kewajibannya disebut kesadaran. Dengan demikian, tanpa paksaan setiap pegawai akan patuh serta dapat mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu.

Afandi (2018:83) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan rangkaian seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi guna melaksanakan pekerjaan dengan cara yang sesuai untuk peran dan tugas khusus mereka, secara ilegal tidak mencoba hal demi tujuan kemajuan instansi dengan cara yang tidak konsisten dengan moral, etika atau kewajiban hukum.

Simanjuntak (2010:1) kinerja di sisi lain, didefinisikan oleh sebagai tingkat pencapaian yang dicapai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai tingkat hasil yang dicapai untuk memenuhi tujuannya.

SMK Taruna Bhakti Cikarang berada dibawah naungan Yayasan Al - Amein, yang di pimpin oleh Bapak Cecep Dedi Sopandi SE. MM memiliki luas bangunan 5.565m<sup>2</sup> diatas tanah merupakan bangunan milik sendiri. Dengan tiga program kejuruan khusus yaitu Teknik Komputer dan Jaringan, Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran dan Teknik Kendaraan Ringan Otomotif. SMK Taruna Bhakti adalah sekolah kejuruan swasta untuk teknologi rekayasa dan manajemen bisnis. SMK Taruna Bhakti dengan ID School Alapping 402022219056 dan terakreditasi "A". SMK Taruna Bhakti didalam perkembangannya sejak beroperasi dari tahun 2004 hingga saat ini taus menerus rnengalami peningkatan dan perkembangan yang positif. Hal ini ditunjukkan dengan adanya jurnlah siswa-siswi

yang banyak dalam menempuh pembelajaran di SMK Taruna Bhakti.

Adapun kendala yang dihadapi oleh SMK Taruna Bhakti yaitu terbatasnya ruang kelas, tanaga pengajar, sarana dan prasarana penunjang lainnya. Untuk itu SMK Taruna Bhakti membangun gedung baru yang bcrlokasi di Jl. Raya Serang – Setu Sukadami Kec. Cikarang Selatan Kab.Bekasi dengan luas bangunan 5.661m<sup>2</sup>. SMK Taruna Bhakti sekarang sudah menernpatkan gedung baru dengan jumlah kelas cukup banyak serta sarana cukup memadai guna menunjang prosedur kegiatan pembelajaran.

Dalam proses pendidikan, pendidik profesional terkait lainnya berperam penting, terutama ketika mencoba untuk membentuk karakter melalui penanaman nilai-nilai yang diinginkan dan ciri-ciri kepribadian. Khusus untuk pendidik dan perguruan tinggi, pendidik bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan proses pendidikan, mengkaji tujuan pembelajaran, menawarkan bimbingan dan petunjuk, melaksanakan penelitian, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. SMK Taruna Bhakti memiliki jumlah 42 tenaga pendidik yang kompeten.

Berdasarkan hasil wawancara awal disimpulkan terdapat permasalahan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja saat ditunjukkannya kebawahannya tidak memberikan kontribusi dalam meningkatkan hasil yang tidak baik dalam lembaganya. Jika kehadiran pegawai hanya ketika datang dan saat pulang bekerja tanpa melakukan absensi lagi setelah makan siang, menyebabkan pegawai sering terlambat datang setelah makan siang. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal disiplin dan kepatuhan terhadap kebijakan dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan.

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Membangun korelasi yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Herry Suherman, 2018), (Ubaid Al Faruq, 2015), dan (Mohammad Rifai, 2017).

Peran manusia di dalam suatu instansi memainkan peran utama dalam menentukan keberhasilan dalam instansi tersebut. Elemen penting dalam menaikkan pendapatan suatu instansi adalah kinerja pegawai guna

meningkatkan laba pada Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang untuk mencapai pendapatan setinggi mungkin sambil tetap berpegang pada tujuan pendapatan yang diberikan. Oleh karena itu, dunia usaha harus mengelola tenaga kerjanya secara efektif agar mampu meningkatkan kinerja pegawai dan memenuhi tujuan bisnis untuk memaksimalkan pendapatan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan tingkat akuntabilitas yang dimiliki pemimpin kepada pegawai memberikan contoh yang baik bagi pegawainya, mungkin memotivasi pekerja untuk menerapkan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja secara ketat. Dengan demikian, diperlukan para pemimpin untuk dapat memberikan contoh yang baik bagi pegawai. Pemimpin dapat tercermin dalam gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan para pegawainya.

Kartono (2008) menyatakan gaya kepemimpinan bahwa suatu kebiasaan, disposisi, kepribadian karakteristik dan tempramen seorang pemimpin menentukan gaya kepemimpinan saat berhubungan dengan orang lain.

Rivai dan Mulyadi (2009:42) menjelaskan bahwa pendekatan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya adalah kombinasi dari filosofi, kemampuan, atribut, dan sikap yang menghasilkan gaya kepemimpinan perilaku dan strategis.

Pendekatan ini dapat berbeda berdasarkan kekuatan, motivasi, atau fokus pada orang atau aktivitas tertentu. Dari keyakinan sebelumnya bahwa perilaku seorang pemimpin mempengaruhi perilaku orang lain. Ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka.

Kepemimpinan adalah dasar peningkatan organisasi sebab tidak mudah tujuan organisasi tercapai tanpa kepemimpinan yang kuat, landasan pengembangan suatu organisasi atau instansi adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinannya jika mereka berharap untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Mathis & Jackson, 2012:87).

Beragam keyakinan, kemampuan, kepribadian serta disposisi yang sering digunakan seorang pimpinan dalam berpengaruh terhadap pekerjaan pegawainya membentuk sikap dan metodologinya (Tampubolon, 2007:215).

Robbins (2006) mengemukakan berbagai macam gaya kepemimpinan, yang meliputi: (1)

Kepemimpinan Kharismatik, (2) Kepemimpinan Transformasional, (3) Kepemimpinan transaksional, (4) Kepemimpinan visioner.

Fattah (1996), mengemukakan gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: (1) Kepribadian (personality), harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan, (2) Harapan dan perilaku atasan, (3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan, (4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin, (5) Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan, (6) Harapan dan perilaku rekan.

Veitzhal Rivai (2018: 53) mengemukakan lima dimensi membentuk kepemimpinan, dengan ketentuan bahwa seorang pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya harus mampu mengelola lembaga atau organisasinya secara matang, yaitu: (1) Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik, (2) Kemampuan yang efektivitas, (3) Kepemimpinan yang partisipatif, (4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, (5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Berlindaaskan deskripsi gaya kepemimpinan yang disebutkan diatas, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memerlukan kapasitas individu untuk membimbing, mempengaruhi, memberi semangat, dan mengawasi orang lain atau pegawai untuk memungkinkan pegawai mengambil inisiatif, mengembangkan kesadaran pegawai, dan membantu dalam mencapai tujuan tertentu.

### b. Disiplin Kerja

Hasibuan (2011:111) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah taat terhadap norma atau aturan yang ada berdasarkan atas kesadaran diri. Perilaku seseorang yang bebas mematuhi seluruh hukum untuk menyadari kewajibannya disebut kesadaran. Dengan demikian, tanpa paksaan setiap pegawai akan patuh serta dapat mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu.

Siagian (2012:115) ada dua jenis disiplin, pertama, perilaku diajarkan atau dicetak melalui penggunaan insentif dan hukuman. Pandangan kedua lebih terbatas, berpendapat bahwa disiplin secara eksklusif terkait dengan tindakan korektif yang digunakan terhadap pelaku kesalahan.

Handoko (2011) terdapat tiga macam disiplin kerja, diantaranya yaitu: (1) Disiplin Preventif, kegiatan dalam disiplin ini bertujuan untuk mengajarkan para pegawai bagaimana mematuhi berbagai norma dan peraturan untuk menghentikan potensi pelanggaran. (2) Disiplin Korektif, hal ini memiliki dua tujuan dengan penanganan pelanggaran dalam mematuhi aturan dan mencegah terjadinya pelanggaran kedepannya. (3) Disiplin Progresif, pelanggaran disiplin secara berulang-ulang membawa sanksi yang lebih serius. Tujuannya adalah untuk memungkinkan para pegawai jera dan dapat menebus kesalahan sebelum sanksi yang lebih berat diterapkan.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, diantaranya: (1) Teladan Pemimpin, (2) Penghargaan, (3) Keadilan, (4) Tujuan dan Kemampuan, (5) Ketegasan, (6) Sanksi, (7) Komunikasi Dua Arah, (8) Diawasi.

Untuk membantu suatu organisasi dan dalam mewujudkan tujuannya, pengawasan merupakan cara yang praktis berpengaruh guna mendeteksi Untuk mengidentifikasi dan menghentikan kesalahan, memperbaiki kesalahan, menegakkan aturan, meningkatkan produktivitas, melibatkan atasan dan bawahan dalam proses kerja, melihat ke dalam lingkungan kerja yang paling produktif dan membuat kerangka kerja pengendalian internal yang kuat.

Hasibuan dalam Khasanah dan Mashur (2016) disiplin kerja pegawai disebabkan oleh indikator-indikator yaitu: (1) Kemampuan dan Tujuan, (2) Teladan Pimpinan, (3) Balas Jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan, (6) Sanksi Hukum, (7) Ketegasan, (8) Hubungan Kemanusiaan.

Perumusan hipotesis penelitian dapat dilihat berdasarkan kajian masalah yang telah dilakukan sebelumnya yaitu:

H1 : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H3 : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan metodologi kuantitatif dimana peneliti melakukan analisis data kuantitatif guna menganalisa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian disini bersifat eksplansif bertujuan

untuk memberikan penjelasan mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai bagian tenaga pendidik.

Pendekatan kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menggunakan pengujian data statistik yang tepat untuk mengevaluasi hipotesis. Penelitian ini mempunyai tujuan guna memahami variabel kinerja pegawai dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Menyebarkan angket atau kuesioner adalah salah satu metode dalam mengumpulkan informasi dan data yang akan diolah dalam proses penelitian ini.

Populasi yang ditetapkan pada penelitian mengacu pada seluruh objek dengan mengambil sampel jenuh yaitu berjumlah 42 pegawai. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) merupakan sebuah program komputer berupa software statistik berfungsi guna menganalisa data yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan SPSS22, selanjutnya data yang telah terkumpul akan dikaji menggunakan alat analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Untuk uji hipotesis digunakan uji validitas dan realibilitas; sedangkan metode analisis data menggunakan uji T dan uji F, dan untuk uji asumsi klasik menggunakan (a) uji normalitas, (b) uji multikolinieritas, (c) uji Heteroskedastisitas.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden didapat melalui identitas responden, mencakup usia, klasifikasi jenis kelamin, lama kerja dan status pendidikan terakhir.

##### Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil survei, disajikan dalam tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia di bawah ini adalah:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase
21-30	31	73,8%
31-40	7	16,7%
41-50	3	7,1%
51-60	1	2,4%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel diatas, ketahui jika responden sebagian besar berusia diantara 21-30 tahun berjumlah 31 orang (73,8%), responden yang berusia diantara 31-40 tahun berjumlah 7 orang, usia diantara 41-50 tahun berjumlah 3 orang (7,1%) dan diusia diantara 51-60 hanya 1 orang saja (2,4%). Artinya responden yang bekerja di Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang mayoritas berusia diantara 21-30 tahun. Berdasarkan Lama Kerja

Tujuan penelitian ini digunakan untuk menentukan karakteristik responden sesuai dengan berapa lama pegawai bekerja ditampilkan dalam tabel berikut yaitu:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	5	11,9%
1-5 Tahun	11	26,2%
> 5 Tahun	26	61,9%
Jumlah	42	100,0%

Sumber:Hasil Penelitian, 2024

Diketahui pada tabel berikut bahwa lama kerja pegawai dengan lama kerja < 1 tahun berjumlah 5 orang (11,9%), pegawai dengan lama kerja 1-5 tahun berjumlah 11 orang (26,2%) dan pegawai dengan lama kerja > 5 tahun berjumlah 26 orang (61,9%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang dipekerjakan telah bekerja selama lebih dari lima tahun. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hal ini digunakan untuk menentukan karakteristik responden. Berikut dapat diketahui pada tabel dibawah yaitu:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	14	33,3%
Perempuan	28	66,7%
Jumlah	42	100,0%

Sumber:Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berada di Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang. Diketahui bahwa responden terbanyak adalah pegawai dengan berjenis kelamin perempuan sebesar 66,7% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 33,3%.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D3	10	23,8%
S1	32	76,2%
S2	0	0,0%
Jumlah	42	100%

Sumber:Hasil Penelitian, 2024

Dinyatakan menurut tabel diatas mayoritas pencapaian pendidikan pegawai tenaga pendidik di Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang adalah S1 dengan persentase sebesar 76,2% dan sisanya adalah D3 dengan persentase sebesar 23,8%. Ditunjukkan dari pencapaian pendidikan responden yang mayoritasnya adalah S1, hal ini dikarenakan responden bekerja sebagai tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan

Hasil Analisis Regresi

Tabel 5. Hasil Output Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandar Coefficients	Standar Error			
1 (Constant)	13.133	5.572		2.357	.024
Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja	.364	.307	.201	1.188	.242
	.543	.192	.478	2.829	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber:Hasil Penelitian, 2024

Berkut ini dapat dirumuskan persamaan regresi berdasarkan tabel diatas adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 13,133 + 0,364 + 0,543$$

Untuk melakukan uji terhadap model persamaan regresi diatas dilakukan, uji model regresi linear berganda yaitu dengan uji asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,070. Nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,200, dapat diartikan bahwa  $> 0,05$  disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi secara normal.

Uji Normalitas selain di uji dengan statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dapat diuji dengan grafik untuk mengetahui jika data berdistribusi dengan normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti data sesungguhnya. Uji Multikolinearitas

Fungsi pengujian multikolinieritas adalah guna menentukan apakah variabel independen dalam model regresi menunjukkan adanya korelasi. Sebetulnya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen didalam model regresi yang bisa dianggap layak. Melalui penggunaan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai toleransi, uji multikolinearitas diketahui. Menurut tabel di bawah ini, ketika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, tidak dinyatakan adanya multikolinearitas.

Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, karena seluruh angka VIF menunjukkan nilai  $< 10$  dan tolerance value  $> 10$ . Nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah  $1,859 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,538 > 0,1$ . Disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mencari tahu apakah model regenerasi dari model residual menunjukkan ketidaksetaraan varians antara pengamatan ke pengamatan lain.

Ditentukan bahwa heteroskedastisitas ada jika membentuknya suatu pola yang sudah ada seperti jumlah titik yang banyak dan memberikan

pola yang teratur. Tetapi, ditentukan bahwa heteroskedastisitas akan tidak terjadi jika pola terjadi secara tidak teratur dan titik-titik tersebar diatas dan dibawah 0 dan sumbu Y. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik dalam grafik berikut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y, menunjukkan bahwa pola terbentuk secara tidak teratur yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Melalui uji t nilai t hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung  $3,913 > r$  tabel  $2,023$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yaitu ( $3,913 > 2,023$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga pendidik pada Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang.

Nilai t hitung pada variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung  $4,933 > r$  tabel  $2,023$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yaitu ( $4,933 > 2,023$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga pendidik pada Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang.

Melalui uji f pada penelitian ini uji f simultan menggunakan tingkat signifikansinya sebesar 0,05 diperoleh f tabel  $3,24$ . Berdasarkan hasil pengujian statistik dihasilkan f hitung yaitu sebesar  $12,997$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ . Nilai signifikansi pada penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi  $< 0,05$ . Maka f hitung  $> f$  tabel ( $12,997 > 3,24$ ) berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga pendidik pada Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang.

#### Uji Koefisien Determinasi

Besarnya persentase variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*). Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana perubahan variabel dependen dijelaskan oleh variabel independennya. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

#### Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pada penelitian ini nilai *adjusted R square* sebesar 0,259 atau 25,9% bahwa menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,259 atau 25,9%. Hal ini mungkin untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,363 atau 36,3

% bahwa menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,363 atau 36,3%. Hal ini mungkin pengaruh yang kuat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diujikan pada penelitian ini.

#### Uji Koefisien Determinasi Simultan

Berdasarkan uji yang dilakukan dengan melihat nilai *adjusted R square*, nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,369. Nilai ini menyatakan bahwa sebesar 36,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pada teori ini menunjukkan bahwa beberapa variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi  $0,000 < \text{dari } 0,05$  dan nilai  $t \text{ hitung } 3,913 > r \text{ tabel } 2,023$  ditunjukkan sebagai berikut. Kita dapat menyimpulkan bahwa, dalam hal ini, kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan, dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima terhadap kinerja pegawai bagian tenaga pendidik pada Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang.

Tingkat persentase paling besar di variabel gaya kepemimpinan ada pada indikator kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, pimpinan selalu memberikan arahan dan motivasi pegawainya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga hal tersebut dapat dipandang oleh pegawainya bahwa dia memimpin dengan cara yang baik agar pegawai mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibuat oleh perusahaan melalui standard an kemampuan pegawainya.

Tingkat persentase terendah pada variabel gaya kepemimpinan ada pada indikator Kemampuan yang efektivitas, pemimpin mampu berpikir kreatif dan inovatif guna pencapaian hasil yang baik dalam target instansi. Hal ini

dikarenakan bahwa pemimpin harus siap dengan segala ide dan sikap kreatifnya yang dapat mempengaruhi instansi kedepannya dan kinerja para pegawai sehingga sifat ini tidak semua pemimpin bisa melakukannya.

“Kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola para anggotanya secara efisien tergantung pada gaya kepemimpinan mereka, yang juga akan sangat mempengaruhi dampak yang signifikan terhadap organisasi untuk memenuhi tujuannya.” (Waridin dan Guritno, 2005)

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh hipotesis kedua, yang didasarkan pada uji variabel disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan secara statistik dengan uji-t parsial, yang menunjukkan bahwa nilai  $t \text{ hitung } 4,933 > r \text{ tabel } 2,023$  dan taraf signifikansi 0,000. Disimpulkan jika disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai bagian tenaga pendidik pada Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Tingkat persentase tertinggi pada variabel disiplin kerja terdapat pada indikator Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan kemampuan, hakikatnya hal tersebut yaitu prestasi yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan syarat dan standar yang telah ditetapkan. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar salah satu faktor karena adanya motivasi serta arahan dari pimpinan sebelum melaksanakan pekerjaan, disiplin kerja sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu instansi.

Tingkat persentase terendah pada variabel disiplin kerja terdapat pada indikator Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawai di Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang. Sikap ini merupakan sikap toleransi yang sangat perlu diterapkan dalam berbagai lingkungan terutama ketika masuk kedalam dunia bisnis atau dunia kerja. Karena dengan saling menghormati antara pimpinan dengan pegawai akan menciptakan kualitas serta kemampuan baik yang mereka bawa ke lingkungan kerja.

Pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Rivai (2005:18), pada hakikatnya seorang pegawai saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan oleh suatu perusahaan

merupakan prestasi yang dicapai oleh orang tersebut yang dapat disebut kinerja.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang rendah antara gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai R untuk korelasi ini adalah 0,369. Kemungkinan besar, korelasi yang kuat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

Rumus untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah Koefisien Determinan (KD) =  $R^2 \times 100\% = 0,400 \times 100\% = 40\%$ . Ditetapkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 40% terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, ini berarti bahwa 40% variabel yang terkait dengan kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan variabel lainnya dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain.

Dan uji ini menghasilkan hasil nilai F hitung sebesar  $12,997 > F$  tabel 3,24 dengan nilai signifikansi 0,000, berdasarkan uji signifikansi simultan (uji statistik F), yang menilai sejauh mana pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Artinya, jika F hitung  $> F$  tabel adalah  $12,997 > 3,24$ , gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi secara besar pada kinerja pegawai.

Konfirmasikan hasil penelitian ini. Kesimpulan penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas pegawai bagian tenaga pendidik pada Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang. Ini menunjukkan hubungan baik antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja organisasi terhadap kinerja pegawai (Muhammad Ghofur Dwiyanto, 2015).

#### PENUTUP

##### Kesimpulan

Pembahasan berikut tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan

simultan berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metodologi kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang terdapat pada Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian tenaga pendidik di SMK Taruna Bhakti Cikarang, baik secara parsial maupun simultan. Menurut hasil penelitian, yang didasarkan pada pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada variabel independen terhadap variabel dependen menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bagian tenaga pendidik di Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang. Temuan ini didasarkan pada pengujian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.

#### REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Aritonang, L. R. (2005). *Kepuasan Pelanggan Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [4] Asbakhul'ulum, M. (2010). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- [5] Azzahrati, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 24–34. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1189>
- [6] Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- [7] Daryanto, A., & Heny, K. S. D. (1999). *Model kepemimpinan dan profil pemimpin agribisnis*. Agrimedia.

- [8] Davis, K. (2009). *Human's Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- [9] Fattah, N. (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Vol. 68). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Sema: Universitas Diponegoro Press.
- [14] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [15] Gipson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (1996). *Organisasi dan manajemen: perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- [16] Gipson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2005). *Organisasi dan manajemen: perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- [17] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- [18] Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [19] Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 125–130.
- [20] Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [21] Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [22] Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* (1st ed.). Jakarta: Rajawali.
- [23] Khasanah, N., & Mashur, D. (2016). Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(1), 1–15.
- [24] Mangkunegara, A. . A. P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [25] Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [26] Mathis, R. L., & Jackson, J. (2012). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [27] Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- [28] Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [29] Nuryasin, N., & Qurbani, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tripledot Studios Indonesia Jakarta. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 73–77.
- [30] Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(1).
- [31] Reza, R. A. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro.
- [32] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Prakti*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [33] Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [34] Rivai, Veithzal, & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (3rd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [35] Riyanto, Y. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Penerbit SIC.
- [36] Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- [37] Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- [38] Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- [39] Simanjuntak, R. A. (2010). Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metoda Nasa-Task Load Index. *Jurnal Teknologi Technoscientia*, 3(1), 78–86. <https://doi.org/10.34151/technoscientia.v3i1.447>
- [40] Sudjiono, A. (2010). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [41] Sugiyono. (1997). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Yogyakarta: CV Alfabeta.
- [42] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [43] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [44] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [45] Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [46] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [47] Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14.
- [48] Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [49] Suranta, S. (2002). Dampak motivasi karyawan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan perusahaan bisnis. *Jurnal Empirika*, 15(2), 116–138.
- [50] Sutiadi. (2003). *Motivasi Karyawan dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Barawijaya.
- [51] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [52] Tampubolon, B. D. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106–115.
- [53] Terry, G. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [54] Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.