

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUWON PRIMA PRATAMA INDONESIA TANGERANG SELATAN

Hilariang Waruwu. Eko Sudarso
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Waruwuriang0@Gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Dengan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan publikasi PT Telekomunikasi Tbk Periode 2013 - 2022. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Solvin PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan. Metode pengumpulan Data primer. Skala pengukuran yang di gunakan dalam penelitian ini, adalah skala likert yang telah teruji validitas dan reabilitasnya. Teknik pengolahan data adalah menggunakan uji deskriptif, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji parsial (uji T) dan uji simultan (uji F).. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The aim of this research is to determine leadership style and work discipline on employee performance at PT Suwon Prima Pratama Indonesia South Tangerang partially and simultaneously. With quantitative methods. The type of data used is secondary data obtained from the published financial reports of PT Telekomunikasi Tbk for the 2013 - 2022 period. The sampling technique uses the Solvin formula PT.Suwon Prima Pratama Indonesia South Tangerang. Primary data collection method. The measurement scale used in this research is a Likert scale which has been tested for validity and reliability. The data processing technique is to use descriptive tests, classical assumption tests including normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination tests, hypothesis tests including partial tests (T test) and

simultaneous tests (F test). The research results show that leadership style has a significant positive effect on employee performance. The research results show that work discipline has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously leadership style and work discipline influence employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Globalisasi tidak bisa dihindari sehingga menuntut manusia selalu siap menghadapi perubahan serta persaingan di tingkat internasional. Apabila tidak mampu beradaptasi, maka manusia akan kalah. Hal ini juga akan dihadapi oleh sebuah organisasi, apabila mereka tidak dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang memiliki budaya dan sosial global. Agar tetap mampu bertahan di era globalisasi, organisasi perlu meningkatkan kapasitas SDM yang dimiliki. Peningkatan kapasitas tersebut hanya dapat dilakukan apabila faktor SDM menjadi manusia yang terus-menerus belajar, baik melalui buku, media belajar, para ahli, rekan kerja, maupun dalam kehidupan sehari-hari. Perlu terus berupaya untuk peningkatan SDM seperti peningkatan kapasitas diri, sehingga dapat bersaing di tingkat internasional.

Penelitian kali ini dilakukan di PT.Suwon Prima pratama Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri garment pakaian jadi. Yang beralamat Jl. Kemiri Raya RT 003/04 No 12 Pondok Cabe Udik Pamulang.

Penelitian kali ini, peneliti mengangkat Variabel X_1 yaitu Gaya kepemimpinan, Menurut Indriyani *et al* dalam jurnal Sumiati dan Ivoneldi (2023: 1120) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan dalam suatu organisasi, sehingga dari pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin diharapkan dapat menjabarkan tujuan organisasi agar tercapainya tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam perjalanannya keberhasilan PT.Suwon Prima pratama Indonesia Tangerang Selatan tidak terlepas dari peran gaya pemimpin. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya

Selain variabel X_1 peneliti juga mengangkat variabel X_2 yaitu Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2017: 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Efendi (2019: 8) Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan juga dikemukakan oleh yang mengatakan bahwa semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi supaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja menjadi suatu momok yang penting pada manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Selain X_1 gaya kepemimpinan dan X_2 disiplin kerja, peneliti juga mengangkat Variabel Y kinerja karyawan. Menurut Plamularso dalam jurnal Muh Hasan dan Nurmala, (2023: 253) Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antar karyawan dan perusahaan.

Menurut Jufrizen & Sitorus, (2021: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk menemukan atas hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.

Manfaat Penelitian

Manfaat bagi penulis: Dalam penelitian skripsi ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan tentang hal manajemen sumber daya manusia dan sebagai syarat untuk mendapat gelar S-1. :

1. Manfaat Bagi Perusahaan Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam mengatasi pengembangan Gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara tepat guna mencapai kinerja karyawan .
2. Manfaat bagi universitas: Dapat dijadikan sebagai tambahan informasi terhadap masalah yang di bahas sekaligus bahan perbandingan dari penelitian sejenis.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Firmansyah (2018: 4) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017: 6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi dalam Sudaryono, (2017: 18) gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan di pergunakan pemimpin

dalam mempengaruhi pikiran perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan.

Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2018: 214) menyatakan bahwa Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Data penelitian di kuantitatif berupa angka karena objek peelitiannya atau tema dari penelitian itu sendiri dapat di ukur. Hal yang di teliti di dalam penelitian kuantitatif dikenal dengan istilah variabel.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap kuisisioner. Data dalam penelitian ini didapatkan dari PT Suwon Prima Pratama Indonesia.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:119) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016: 147) Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh. Skala pengukuran yang di gunakan dalam penelitian ini, adalah skala likert yang telah teruji validitas dan reabilitasnya. Teknik pengolahan data adalah menggunakan uji deskriptif, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear

berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji parsial (uji T) dan uji simultan (uji F).

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:28) Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan dari kuisisioner yang harus diganti atau dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Dalam penelitian yang dilakukannya menyatakan apabila nilai sig (2-tailed) pada skor konstruk $< 0,05$ berarti item pertanyaan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisisioner penelitian yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's alpha* masing-masing instrumen dari suatu variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian guna mengetahui apakah model regresi yang digunakan benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif Menurut Ghozali (2017: 54), apabila pengujian asumsi klasik terpenuhi, maka berdasarkan teorema Gauss-Morkov metode estimasi Ordinary Least Squared (OLS) akan menghasilkan Unbiased linear estimator (estimator linier tidak bias) dan memiliki varian minimum atau sering disebut dengan BLUE (Best linear Unbiased estimator). Hal tersebut menandakan bahwa model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam regresi linear dengan pendekatan Ordinary Least Squared (OLS) meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang didefinisikan dengan baik mengenai karakteristik populasi dan merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan peneliti. Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari goodness of fitnya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasinya, nilai F dan nilai statistik t, suatu perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut signifikan bilai nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah singkat PT. Suwon Prima pratama Indonesia

PT. Suwon Prima pratama Indonesia adalah Perusahaan Garmen, Produksi & Berkualitas di Tangerang Selatan. Menyediakan jasa pembuatan seragam, kaos-kaos promosi dll. PT. Suwon Prima pratama Indonesia 120 Unit mesin modern dengan tenaga kerja sebanyak 125 orang dan sampel perusahaan adalah 95 orang.

Visi Misi Dan Tujuan

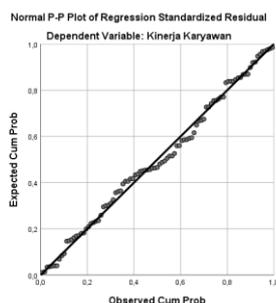
a.visi Meningkatkan omzet penjualan untuk memperoleh laba sebesar-besarnya.

b.misi Meningkatkan kualitas produk bahkan bisa di ekspor kenegara lain.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Data Sekunder yang diolah

Gambar 4.3

Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil gambar 4.2 uji normalitas grafik P-P Plot, dimana regresi memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya maka menunjukkan pola dsitribusi normal. Secara multivarians pengujian normalitas data dilakukan terhadap nilai residualnya.

Secara umum uji normalitas digunakan untuk melihat varians nilai dan kemungkinan bahwa nilai tersebut dapat mendekati pada nilai populasi secara keseluruhan. Uji normalitas ini dapat mengetahui kemungkinan sampel yang diambil apakah dapat menggambarkan atau mewakili keseluruhan populasi. Namun perlu di ingat bahwa uji normalitas bukan hal yang menentukan berkelanjutan penelitian tetapi hanya ingin melihat seberapa besar kemampuan sampel yang diambil dapat mewakili populasi karena besar atau kecilnya sampel yang diambil sangatlah mempengaruhi terhadap nilai normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Hasil Analisis Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,604	1,655
	Disiplin Kerja	0,604	1,655

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS)

Berdasarkan pada tabel 4.15 menunjukkan hasil uji multikoleniaritas dari variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai *tolerance* 0,604 < 0,10 dengan nilai VIF 1.655 < 10 dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,604 < 0,10 dengan nilai VIF 1,655 < 10 jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi

Uji Autokorelasi

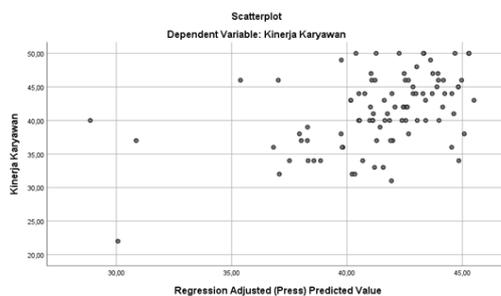
Tabel 4.8
Hasil Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,543 ^a	0,295	0,28	4,63427	2,095

(Sumber: Hasil Olaha Data SPSS)

Berdasarkan Tabel 4.16 Hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin- Watson (DW Test) diketahui hasilnya DW sebesar 2,095 yang dimana berada diantara 1,550-2,460 dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4
Scatterplot

(Sumber: Hasil Olaha Data SPSS)

Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.9

Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandar dized Coefficients		Stan dard ized Coef ficie nts	t	Si g.
		B	Std. Error			
1	(Con stant)	25,999	2,639		9,852	0
	Gaya Kepe mim pina n	0,379	0,064	0,526	5,967	0

Sumber data : diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.26 di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,967 > 1,985)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.

Tabel 4.27

Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,94	2,939		9,507	0,00
	Disiplin Kerja	0,331	0,071	0,437	4,679	0,00

Sumber: output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.27 di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,679 > 1,985)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.10

Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827,893	2	413,947	19,274	,000 ^b
	Residual	1975,833	92	21,476		
	Total	2803,726	94			

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.28 diatas di peroleh bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $19,274 > 3,09$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Current gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.26 di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,967 > 1,985)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan..

Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.26 di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,679 > 1,985)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan

Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di peroleh bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $19,274 > 3,09$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan. Pada bagian akhir tulisan ini sebagai penutup dengan memuat kesimpulan. Beberapa kesimpulan yang peneliti simpulkan adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan. dengan persamaan regresi $Y = 25,999 + 0,379 X_1 + \alpha$. Nilai Koefisien determinasi sebesar 27,7%, uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,967 > 1,985)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan. dengan persamaan regresi $Y = 27,940 + 0,331 X_2 + \alpha$. Nilai Koefisien determinasi sebesar 19,1%, Uji Hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,679 > 1,985)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian

maka H_{02} ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suwon Pratama Indonesia Tangerang Selatan.

3. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan dengan persamaan regresi $Y = 23,813 + 0,132 X_1 + 0,300 X_2 + \alpha$ Nilai Koefisien determinasi sebesar 29,5%, Uji Hipotesis nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $19,274 > 3,09$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

Penulis tampilkan dalam penulisan skripsi ini, mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu saran penulis adalah :

1. Berdasarkan hasil data responden pada variabel gaya Kepemimpinan (X_1) yang di dapat pada pernyataan no 2, dengan skor terendah yaitu sebesar 3,9158 dari indikator Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan. Berdasarkan hal tersebut PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan penulis menyarankan untuk memperkuat budaya keterbukaan dalam pengambilan keputusan. Mendorong pimpinan untuk lebih terbuka menerima saran atau usulan dari bawahan dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi karyawan.
2. Berdasarkan hasil data responden pada variabel disiplin kerja (X_2) yang di dapat pada pernyataan no 6, dengan skor terendah yaitu sebesar 3.9368 dari indikator Saya selalu memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan penulis menyarankan Dorong karyawan untuk melihat standar kerja sebagai pedoman yang membantu mereka dalam mencapai hasil terbaik. Berikan penghargaan atau insentif atas pencapaian yang sesuai atau melampaui standar kerja.
3. Berdasarkan hasil data responden pada variabel kinerja karyawan (Y) yang di dapat pada pernyataan no 7, dengan skor terendah yaitu sebesar 3.9789 dari indikator Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya. Berdasarkan hal tersebut PT.Suwon Prima Pratama Indonesia Tangerang Selatan penulis menyarankan Berikan ruang bagi karyawan untuk berkolaborasi dan berbagi tanggung jawab.

Hal ini memungkinkan mereka untuk merasa dihargai dan menjadi bagian dari kesuksesan tim.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- A. Sitohang. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, (PT. Pradnya Paramita : Jakarta)
- Anoraga, (2016). Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta
- Anang Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Achmad Kabiru, Said. (2017). Manajemen dan Teori Aplikasi. Alfabeta : Bandung.
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo. (2015). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Danang, Sunyoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2018). Analisis Laporan Keuangan : Integrated and Comprehensive. (Cetakan Ke)
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.

- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Kartono. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers
- Nawawi H.(2020) Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Putra, R. S. (2018). Office Management Manajemen Perkantoran. Office Management Manajemen Perkantoran.
- Tarjo., (2019)., Metode Penelitian Sistem 3x Baca., Deepublish, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D., Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). Pengantar Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, Nana. (2016). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryono. (2017). Metode Penelitian. Jakarta: Pt Raja Grafindopersada.
- Sinambela, L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Zainal, et al., (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Agustian, A. (2018). Analisis Pengaruh disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 7–15.
- Anggreany Hustia(2019) Pengaruh Motivasi Kerja,Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PadaPerusahaan WFO Masa Pandemi Universitas Palembang ISSN: 2089-8177
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), ISSN : 2623 – 2634, 120-135
- Humaniora. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol.4.No. 1,ISSN2548-9585
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, VOL. 9, NO. 1. ISSN: 2085-9996. Akuntansi, FE, UNRIKA, Indonesia.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859
- Kartika Dwi Arisanti Ariadi Santosos,Siti Wahyuni(2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk Universitas Kadiri ISSN:262-2374
- Kurniawan, A. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk, Kota Tangerang. [Skripsi], Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Muhammad Gandung.Suwanto (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Surya Rasa Loka laya dilakarta barat (2020)No.3,Vol. 3ISSN:2581- 2769 ICNIUS:Iurnal Ilmiah.Manajem en Sumber Daya Manusia
- Muh Hasan & Nurmala. (2023). Kinerja karyawan: komunikasi interpersonal, kerjasama tim dan disiplin kerja. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* Volume 20 Issue 2 (2023) Pages 251-260

- M. Efendi. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit hijaukecamatan Rawas ilir kabupaten Musi Rawas utara
- Paskaliana et al.,(2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. Glory: Jurnal ekonomi&Ilmusosial (E)Issn 2747-125x
- Rahmi Hermawati, Tri Hastuti, Mohammad Ahyar Syafwan Lysander(2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City Lysander(2022). Universitas PamulangISSN:2 776-1568
- Rida Yanti et al.,(2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia Economics, Accounting and Business Journal, Vol. 2 No. 2, Mei 2022
- Rima Handayani (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gunung Agung Tangerang Selatan No.2.Vol. 3. Universitas Pamulang Jumal Ilmiah. Manajcmen SumberDaya Manusia
- Rahmi Hermawatidan Nurmallasari. (2020). UniversitasPamu langISSN:2339-0689 Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Nakawara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan
- Rusdy A. Rivai. (2019). Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Sandhi Fialy Harahap & Satria Tirtayasa (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang KualanamuManeggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135
- Sumiati & Ivoneldi Ade Sumitra. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. Jurnal Economina 2 (5) 2023
- Suarni, Ni Nengah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor CamatUbud. Jurnal MBE Vol. 6 No. 1 Maret 2020: 101 108. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali.
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No.1, Maret 2020, 120-135 ISSN2623-2634

- Jesyca Stevanie (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Dharma Utama Palembang .Skripsi Universitas Sriwijaya
- Yusnita, Nancy dan Usty gea. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. Skripsi thesis, Universitas Pakuan.