Volume 9 Nomor 1 April 2024
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI

JURKAMI

JURKAMI | VOLUME 9 NOMOR 1 | SINTANG APRIL 2024 | DOI 10.31932 | E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)
http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE
JURKAMI Volume 9, Nomor 1, 2024

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Amelia Nurfarina✉, Febrian Eko Saputra[2]
Program Studi Manajemen Universitas Teknokrat, Indonesia[12]
✉Corresponding Author Email: febrian.eko@teknokrat.ac.id
Author Email: 1damelianurfarina@gmail.com

Article History:
Received: March 2024
Revision: March 2024
Accepted: March 2024
Published: April 2024

Keywords:
Leadership Style;
Work Discipline;
Employee Performance

***Abstract**:*
Human resources are the most important asset of a company, in order to achieve the desired goals a company requires good management, especially human resources. Good human resource management is believed to be able to provide optimal performance for the company. This research aims to examine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung. This type of research is quantitative research. The population is all 100 employees using a saturated sample. The data collection method used a questionnaire and variable measurement using four Likert scales which were distributed to employees of PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung. Data processing and analysis techniques use validity tests, reliability tests, partial tests (T), simultaneous tests (F), multiple linear regression analysis and coefficient of determination. The research results show that simultaneously, the Leadership Style and Work Discipline variables have a positive and significant effect on the employee performance of PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung. Partially, the Leadership Style and Work Discipline variables have a positive and significant effect on the Employee Performance of PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung

Sejarah Artikel
Diterima: March 2024
Direvisi: March 2024
Disetujui: March 2024
Diterbitkan: April 2024

Kata kunci:
Gaya Kepemimpinan;
Disiplin Kerja;
Kinerja Karyawan

Abstrak:
Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu perusahaan, guna mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan memerlukan manajemen yang baik khususnya sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diyakini mampu menghadirkan kinerja optimal bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA *Rent*) Cabang Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner dan pengukuran variabel menggunakan empat skala likert yang dibagikan kepada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA *Rent*) Cabang Lampung. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (T), uji simultan (F), analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA *Rent*) Cabang Lampung. Secara parsial variabel variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA *Rent*) Cabang Lampung

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)

How to Cite: Nurfarina, A., Saputra, F.E. 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 9 (1) DOI : 10.31932/jpe.v9i1.33

PENDAHULUAN

Manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya tanpa kualitas sumber daya manusia yang qualified maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya (Hendro, 2018). Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam kesuksesan organisasi karena mereka bertanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya krusial yang memegang kunci keberhasilan suatu organisasi (Prayekti et al., 2021; Hurint et al., 2023). Bisnis sebagai salah satu jenis organisasi terkait erat dengan tenaga kerja manusia, bahkan ketika operasinya melibatkan modal besar dan teknologi mutakhir. Sebab, tanpa adanya tenaga manusia, secanggih apa pun teknologinya, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai (Isvandiari & Idris, 2018).

Salah satu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yaitu PT. Adi Sarana Armada Tbk, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi seperti penyewaan kendaraan korporasi, transportasi logistik, layanan pengemudi, balai lelang otomotif, share car yaitu aplikasi sewa mobil online lepas kunci mulai dari hitungan jam dan dapat digunakan kapan saja 24/7 untuk berbagai kebutuhan baik urusan kantor atau pribadi dan hanya berlaku di Jakarta saja, lalu ada jual beli kendaraan online dan layanan pengiriman parsel.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari keberhasilan pencapaian kinerja karyawan. Perusahaan juga harus dapat mengetahui kinerja karyawan, karena dengan mengetahui kinerja karyawan tersebut, perusahaan dapat mengerti naik atau turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan itu sendiri (Almeida et al., 2016). Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Wirawan, 2018), seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Meinitasari & Chaerudin, 2022). Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya (Arif, 2021).

Adapun gambar kriteria penilaian prestasi kerja karyawan mencakup prestasi kerja, *improvement*, dan *talent* PT. Adi Sarana Armada (ASSA *Rent*) dalam IPP *(Individual Performance Plan).* Dalam penilaian IPP terdapat beberapa kriteria penilaian yang dibuat perusahaan untuk

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)

mengukur penilaian kinerja karyawan tersebut berikut adalah gambar penilaiannya

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan ASSA *Rents* Tbk 2021- 2023

Job Title	Penilaian Kinerja 2021		Penilaian Kinerja 2022		Penilaian Kinerja 2023	
	Nilai	PK Grade	Nilai	PK Grade	Nilai	PK Grade
Administration Section Head	7	1st	6,5	BS	5	B+
Coordinator	3	B-	5	B+	4,5	B
Account Revievable Officer	6,5	BS	3,5	B-	5	B+
Driver	6,5	BS	4,5	B	3	B-
Support	4	B	3,5	B-	2	C

Sumber: Rekap Penilaian Kinerja Karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Lampung 2021-2023, 2024

Individual Performance Plan (IPP) merupakan kriteria penilaian prestasi kerja karyawan yang baik memenuhi dengan standarnya yang berada di *score* 7,00 jika prestasi kinerja karyawan selalu diatas rata-rata maka karyawan yang bersangkutan akan menjadi *role model standar* pencapaian serta kualitas hasil kinerjanya. Sedangkan untuk kriteria penilaian prestasi kerja karyawan dalam IPP nilai terendah dilihat dari score 0.00-1.99 yang terbilang bahwa prestasi kinerja karyawan selalu dibawah rata-rata/ekspetasi (umumnya 60% dari target dan kualitas yang ditetapkan). Berdasarkan kriteria penilaian prestasi kerja karyawan yang tertera diatas terdapat fenomena masalah yang dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada (ASSA Rent), diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Setiap perusahaan akan berupaya untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara menumbuhkan kepuasan kerja, antara lain melalui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Isvandiari & Idris, 2018).

Gaya kepemimpinan mencakup keterampilan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahan. Seorang pemimpin juga harus memiliki perilaku kepemimpinan yang fleksibel, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan bawahannya. Dukungan dari lingkungan kerja juga penting untuk menciptakan kinerja yang optimal, yang melibatkan semua faktor di sekitar para karyawan yang memengaruhi kepuasan dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Widyaningrum, 2019). Peran seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap perilaku karyawan dan kinerja mereka. Di era di mana peran pemimpin dalam organisasi mengalami perubahan, keberhasilan organisasi sangat

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)

tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya (Saleem et al., 2015). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang mendorong perilaku kerja inovatif dari para pengikutnya (Kark et al., 2018).

Pemimpin dapat memanfaatkan berbagai gaya kepemimpinan untuk mengambil keputusan dan mempengaruhi karyawan. Namun, kekakuan organisasi di sektor publik dapat berdampak signifikan terhadap pemilihan gaya kepemimpinan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja kepemimpinan dan hubungan antara pemimpin dan karyawan (Thanh & Quang, 2022). Terkadang, beberapa pemimpin mengabaikan kepentingan bawahannya dan menggunakan kekuasaan secara mutlak, yang dapat mengganggu hubungan yang harmonis dalam organisasi (Cen, 2023).

Selain itu dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik agar tercipta hasil kerja yang maksimal kedisiplinan turut berperan dalam mendorong kinerja karyawan. Karena didalam kedisiplinan mengandung makna pengendalian diri dan kumpulan beberapa tata tertib yang berfungsi mengatur tingkah laku**.** Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat kinerja perusahaan itu juga akan baik, penegakan disiplin sangat penting karena beberapa karyawan cenderung malas kerja jika tidak ada penegakan disiplin yang tegas (Abidin & Sasongko, 2022). PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA *Rent*) memilik tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah. Tingkat disiplin karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA *Rent*) yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawan tidak diperhatikan. Tidak ada sanksi yang berat untuk karyawan yang mselanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan. Disiplin kerja dikatakan sebagai suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Wijaya and Fauji, 2021). Satu aspek kekuatan sumber daya manusia (SDM) dapat tercermin dari sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin mempunyai pengaruh yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang direncanakan (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Pada komponen disiplin kerja kehadiran menjadi salah satu peraturan yang harus dipatuhi dan menjadi tanggung jawab setiap karyawan. Berdasatkan data presensi kehadiran karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA *Rent*) Lampung Tahun 2021-2023. Pada tahun 2021, jumlah karyawan sebanyak 100 orang dengan kriteria absensi sebagai berikut: 4% alfa, 3% sakit, 4% cuti, dan 6% izin. Pada tahun 2022, jumlah karyawan tetap 100 orang dengan kriteria absensi sebagai berikut: 5% alfa, 7% sakit, 3% cuti, dan 4% izin. Kemudian, pada tahun 2023, jumlah karyawan juga sebanyak 100 orang dengan kriteria absensi sebagai berikut: 9% alfa,

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)

3% sakit, 5% cuti, dan 7% izin. Dari data menunjukkan bahwa pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA *Rent*) mengalami tingkat kehadiran yang terbilang tidak stabil dan berakibat pada ketetapan dan kesiapan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan yang berpedoman pada peraturan menetapkan batas tingkat kehadiran maksimal 7 hari. Berdasarkan persentase kehadiran diatas bisa dipastikan data kehadiran karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA *Rent*) terbilang masih terdapat karyawan yang melakukan tingkat kehadirannya lebih dari 7 hari. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila tingkat ketidak hadiran tinggi maka kinerja karyawan yang dihasilkan tidak optimal sehingga banyak tugas-tugas pekerjaan yang tidak terealisasi. Tentunya ini menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada ASSA Rent masih rendah dan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Krisnandi & Saputra, 2021) bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan timbulnya permasalahan karyawan yang nilainya negatif akan berpengaruh terhadap kinerja, kualitas pekerjaan yang menurun bahkan kesalahan yang terjadi cenderung kurang disiplin (Astuti, 2020). Permasalahan ini merupakan indikasi bahwa telah terjadi penurunan kinerja pada saat kurang disiplin dan pengawasan oleh karena itu PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) harus melakukan audit sistem secara menyeluruh untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Kurangnya pengawasan dan motivasi dalam setiap divisi dan tegas dalam menyikapi kesalahan yang seharusnya tidak terulang (Astuti, 2020). Timbulnya berbagai permasalahan terletak pada fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya, sehingga menimbulkan menurunnya motivasi karyawan yang akan berimbas pada kinerja karyawan yang kurang maksimal (Astuti, 2020).

Dari berbagai permasalahan yang telah diuraikan diatas, jika suatu pemimpin telah menerapkan pola atau gaya kepemimpinan yang sesuai, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan secara langsung berdampak pada peningkatan motivasi karyawan dan jika keseluruhan aspek tersebut dapat diterapkan secara bersamaan pada suatu perusahaan, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik, walaupun ada berbagai faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja (Astuti, 2020). Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan aspek-aspek yang menghambat kinerja khususnya pada PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent).

H_1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola perilaku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya bagaimana seorang pemimpin mampu berinterakasi, menjadi pendengar yang aktif, mempersiapkan tujuan yang

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)

menantang, pendekatan dalam pemecahan masalah dan tujuan yang fokus pada perilaku karyawannya (Hamid and Kurniawaty, 2020).

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari hasil penelitian (Kurniawan et al., 2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif serta signifikan antara variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Capella Medan Cabang Pematang siantar. Hal ini dapat dikatakan bahwa jika semakin baik gaya kepemimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja, maka hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung tersebut.

H_2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin merupakan bentuk ketaatan terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja selalu diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan demikian organisasi dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik (Pawirosumarto et al., 2017).

Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan institusi atau perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Khaeruman et al., 2021).

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari hasil penelitian (Oktaviana, 2022) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Jaya Internasional. Hal ini dapat dikatakan bahwa jika karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan, maka hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung tersebut

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan metode pengumpulan dan analisis data statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel independen (X) dalam penelitian ini mencakup Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sementara Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan (Sugiyono, 2022).

Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Adi Sarana Armada (ASSA Rent) sebanyak 100 orang, selanjutnya dijadikan sampel untuk menjawab kuesioner yang disebarkan, yang disebut juga dengan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan pengukuran variabel menggunakan skala Likert, yang terdiri dari empat skala: Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)

berganda dengan model matematis yang dinyatakan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$$

Dimana Y adalah Kinerja Karyawan, α = konstanta, β_1 = koefisien regresi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan, β_2 = koefisien regresi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, X_1 = variabel Gaya Kepemimpinan, X_2 =Disiplin Kerja, e = standard error. Serta pengujian hipotesis berupa Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan) dan R^2 (Uji Koefisien Determinasi). Peneliti melakukan pengolahan dan analisis data peneliti menggunakan program aplikasi IBM SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data olahan peneliti, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam peneliti ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90 atau 90% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 atau sebesar 10% Hal ini menunjukkan bahwa PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung didominasi oleh karyawan Laki-laki.

Berdasarkan karakteristik usia, menunjukkan bahwa jumlah responden berasal dari usia 18-25 tahun sebanyak 28 orang dengan nilai persentase sebesar 28%, usia 26-35 tahun sebanyak 61 orang dengan nilai persentase sebesar 61% dan usia 36-45 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 11%. Dalam penelitian ini usia yang mendominasi adalah 26-35 tahun yang dimana seseorang dengan usia tersebut, kemungkinan memiliki tingkat pengetahuan merupakan usia produktif dan matang dengan pertimbangan seseorang pada umur tersebut akan memiliki pola tangkap dan daya pikir yang baik sehingga pengetahuan yang dimilikinya juga akan semakin membaik.

Berdasarkan bagian jabatan responden menunjukkan pada bagian *Driver* sebanyak 66 orang dengan nilai persentase 66%, *officer* sebanyak 22 orang dengan nilai persentase sebesar 22%, *Coordinator* sebanyak 5 orang dengan nilai persentase 5%, *Support* sebanyak 4 orang dengan nilai persentase 4%, *Section* sebanyak 2 orang dengan nilai persentase 2% dan *Service Advisor* sebanyak 1 orang dengan nilai persentase 1%. Responden dalam penelitian ini lebih banyak pada bagian *Driver*, yang dapat didukung pada karakteristik usia yang mendominasi yakni 26-35 tahun.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	*Std. Error*	*Beta*	t	Sig.
1	(*Constant*)	17.409	4.931		3.531	.001
	Gaya Kepemimpinan	.222	.104	.199	2.138	.035
	Disiplin Kerja	.467	.127	.343	3.693	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS, 2024

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 2, didapatkan persamaan regresi linear berganda yakni: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$, sehingga diperoleh Y = 17,409 + 0,222 X1 + 0,467 X2 + e.

Dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 17,409 merupakan nilai konstanta atau nilai ketika variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2). Nilai (e) menunjukkan variabel pengganggu atau kesalahan standar di luar model yang sedang diteliti. Jika variabel independen tidak hadir, maka variabel Kinerja Karyawan tidak akan mengalami perubahan.

Nilai b1 (koefisien regresi untuk X1) sebesar 0,222 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan akan berdampak pada Kinerja Karyawan sebesar 0,222, dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini tetap konstan. Nilai b2 (koefisien regresi untuk X2) sebesar 0,467 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel Disiplin Kerja akan berdampak pada Kinerja Karyawan sebesar 0,467, dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini tetap tidak dipertimbangkan.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

	Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	255.388	2	127.694	9.859	.000[b]
	Residual	1256.322	97	12.952		
	Total	1511.710	99			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di diperoleh nilai Fhitung = 9,859 yang artinya melebihi nilai Ftabel sebesar 3,090. Dengan taraf signifikansi untuk seluruh variabel bebas secara simultan sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini mendukung Ha dan menolak Ho. Sehingga kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung.

Hasil pengujian Hipotesis Pertama (H1) yaitu nilai Sig untuk pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,035 > 0,05, dan nilai Thitung > Ttabel, yaitu 2,138 > 1,984. Oleh karena itu, keputusannya yaitu H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan dari hasil pengujian Hipotesis Kedua (H2) diperoleh nilai Sig untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 > 0,05, dan nilai Thitung > Ttabel, yaitu 3,693 > 1,984. Oleh karena itu, keputusannya yaitu H0 ditolak dan H2

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)

diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2

Model Summary			
R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
.411[a]	.169	.152	3.599

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

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS dalam tabel 4 diatas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) adalah sebesar 0,152 dimana nilai tersebut masuk pada kategori sangat kuat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan perolehan nilai sebesar 15,2%, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung. Untuk meningkatkan kinerja, penting untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah ada dan mungkin perlu melakukan peningkatan dalam penerapannya. Demikian pula, disiplin kerja juga perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Kurniawan (2019), dan Oktaviana (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika penerapan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berjalan baik, maka kinerja karyawan di PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung akan meningkat.

Secara khusus, analisis parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh penerimaan yang baik terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut, seperti yang terlihat dari tanggapan karyawan dalam kuesioner yang mayoritas menyatakan sangat setuju atau setuju.

Penelitian ini mendukung pendapat Bangun (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen yang membantu mencapai visi organisasi. Kepemimpinan yang efektif terlihat dari kemampuan manajer dalam memotivasi karyawan, yang tercermin dari ketaatan dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan. Manajer yang mampu menginspirasi anggotanya cenderung meningkatkan semangat kerja dan, akhirnya, kinerja keseluruhan tim.

Sementara itu, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial juga terbukti positif dan signifikan, sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Hursepuny (2021). Rivai dan Sagala (2014) menggaris bawahi bahwa disiplin kerja adalah alat komunikasi manajer dengan karyawan yang digunakan untuk mengubah perilaku dan mengupayakan peningkatan kesadaran dan kesdiaan karyawan untuk mematuhi

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)

peraturan perusahaan serta norma -norma sosial yang berlaku.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung. Hasil ini menunjukkan pentingnya peran gaya kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara khusus, gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan telah terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data, variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung. Hal ini menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan praktik-praktik kepemimpinan yang efektif serta memberikan perhatian pada disiplin kerja karyawan. Untuk penelitian berikutnya, peneliti sebaiknya memeriksa lebih banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Ini akan membantu manajemen perusahaan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang apa yang memengaruhi kinerja karyawan dan membantu mereka mengembangkan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2 (1), 194-207.

Anjani, H., Putra, M. R. B., Safira, S., & Pratama, M. A. (2024). *Hukum dan Keadilan menurut Archytas of Tarentum.* Praxis: Jurnal Filsafat Terapan, 1 (02).

Arif, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Dharma Pratama Sejati*. Sasanti Journal of Economic and Business, 2(3), 93-101.

Astuti, W. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan*. Jurnal Semarak, 3(2), 102-112.

Cen, C. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Teluk Mengkudu.* Journal on Education, 5(4), 15582-15586. Retrieved from https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2664.

Hendro, T. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang.* Agora, 6(1).

Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang.* Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12(1), 17-22.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik,

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)

Supatmin, Yuliana, Nur Aisyah, Natan, N., Teguh Widayanto, M., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA RIZKY.

Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). *Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 17(1), 13-26.

Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap, K. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Capella Medan Cabang Pematangsiantar*. SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan, 6(2), 48-58.

Maulana, M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 5(3), 252-265.

Meinitasari, N. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika).* Manajemen Dewantara, 7(1), 15-31.

Oktaviana, R. B., Dewi, H. E., & Pariasa, I. I. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional.* Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis, 6(1), 263-275.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). *Factors Affecting Employee Performance OF PT. Kiyokuni Indonesia*. International Journal Of Law And Management, 59(4), 602-614.

Prayekti, Hadi, S., Hendriawan, A. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.* Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8(3). DOI: 10.31932/jpe.v8i3.2902.

Rivai, V. dan Sagala, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan.* Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Thanh, N. H., & Quang, N. V. (2022). *Transformational, Transactional, Laissez-Faire Leadership Styles And Employee Engagement: Evidence From Vietnam's Public Sector*. Sage Open, 12(2), 21582440221094606.

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya, Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press.

Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk*. Journal of Law, Administration, and Social Science, 1(2), 84-94.

Wirawan, D. (2018). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License
Copyright ©2024, The Author(s)