

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 356 - 366

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR NOTARIS YAYAN SUTIATI, SH., M.KN

Yudyanto Ilham Perdana¹, Taat Kuspriyono², Lady Diana Warpindyastuti³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Abstrak

Penelitian ini berfokus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.KN. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh atau *non probability sampling* dimana semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.KN, berjumlah 30 responden dengan menggunakan kuesioner dalam satuan skala likert. Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan software SPSS 26 dengan teknik analisis regresi linear berganda yang meliputi uji instrumen, uji hipotesis secara parsial dan simultan. Penelitian ini menghasilkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.KN.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study focuses on knowing how much influence leadership style and work discipline have on employee performance at the notary office of Yayan Sutiati, SH., M.KN. The research method used is a quantitative method approach with data collection techniques using saturated samples or non-probability sampling where all existing populations are used as samples. The population in question is all employees of the notary office of Yayan Sutiati, SH., M.KN, totaling 30 respondents using a questionnaire in Likert scale units. In processing data for analysis using SPSS 26 software with multiple linear regression analysis techniques which include instrument testing, classical assumption testing, and partial and simultaneous hypothesis testing. This research concludes that there is a positive and significant influence both partially and simultaneously between the variables of leadership style and work discipline on the performance of notary employees Yayan Sutiati, SH., M.KN.

Keywords: Discipline, Leadership Style, Employee's Job Performance

Alamat Korespondensi
Jl. Kramat Raya No.98, RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta
10450
E-mail: ilhamyudyanto@gmail.co

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terciptanya tujuan organisasi, manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasinya (Arraniri et al., 2021). Setiap organisasi memerlukan peranan langsung dari sumber daya manusia sesuai pada bidang dan kemahiran masing-masing. Selain perusahaan dan instansi pemerintahan, kantor notaris juga memerlukan adanya peranan dari sumber daya manusia.

Kantor notaris adalah suatu organisasi yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa. Dengan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk pembuatan akta yang memuat segala perlakuan, kesepakatan, dan kondisi yang disyaratkan oleh undang-undang atau dianjurkan oleh para pihak untuk dituangkan dalam bentuk akta yang sah. Menurut (Undang-Undang No.30, 2004) Mengenai kewajiban notaris dalam menjalankan jabatannya adalah bertindak jujur, teliti, mandiri, dan tidak memihak, serta menjaga kepentingan para pihak yang terlibat dalam perbuatan hukum. Melihat pentingnya peran dan tanggung jawab pejabat notaris, kinerja karyawan dari sumber daya manusia yang mereka miliki menjadi faktor penting agar dapat bersaing dengan kantor notaris lain yang melayani jasa yang sama. 2 Sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan instansi dan organisasi (Tolu et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan keahlian seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang digambarkan sebagai pencapaian dari suatu kegiatan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan. Gaya kepemimpinan atasan seorang karyawan dan kedisiplinan sumber daya manusianya merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang digambarkan sebagai pencapaian dari suatu kegiatan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah gaya kepemimpinan dari atasannya dan kedisiplinan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sembiring & Marbun, 2021) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dari pejabat notaris, pada dasarnya merujuk kepada peningkatan dan perbaikan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam suatu organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki atasan diasumsikan dapat mempengaruhi, memotivasi dan membuat karyawan dapat berkontribusi benar-benar dan mahir untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan kerja karyawan juga menjadi faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuat aturan oleh perusahaan pada dasarnya harus dipatuhi semua karyawan tanpa terkecuali, ditujukan agar seluruh karyawan dapat disiplin akan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Bila disiplin kerja sudah dilaksanakan sebagai mana mestinya, maka kepuasan dan kinerja yang baik dapat terpenuhi dalam organisasi.

Salah satu kantor notaris yang mencoba untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya adalah milik Yayan Sutiati, SH., M.Kn. Kantor ini berdiri sejak tanggal 24 Juni 2011, sudah lebih dari 12 tahun kantor notaris ini membangun reputasi bisnisnya dengan terus meningkatkan

kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki, agar tetap dapat bersaing dengan kantor notaris lainnya.

Permasalahan yang sering terjadi pada kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.Kn. adalah kedisiplinan terhadap waktu, dimana karyawan sering datang terlambat dan pulang sebelum jam nya. Serta sanksi yang kurang tegas dari gaya kepemimpinan pejabat notaris. Dari permasalahan tersebut perlu adanya penerapan disiplin dan sanksi yang tegas dari karyawan dan juga pejabat notaris. Karena ini akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang produktif dan timbul sikap iri antar karyawan. Dimana karyawan yang produktif dan selalu datang tepat waktu, tetap mendapatkan bayaran atau gaji yang sama dengan karyawan yang kurang produktif dan datang terlambat.

Kajian Teoritis

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap yang dimiliki oleh seorang pimpinan untuk menjalankan fungsi jabatannya, dengan tujuan memberikan motivasi dan orientasi kepada karyawan sesuai dengan keahlian dan bagiannya sendiri (Purba et al., 2021). Pada definisi lain gaya kepemimpinan adalah perilaku teratur yang digerakkan oleh seorang pemimpin dalam bekerja sama dengan bawahan untuk memberikan semangat dalam menyelesaikan tujuan organisasi (Wahyuningsih et al., 2021). Pengertian lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah teknik dimana seorang pelopor menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan dengan berbagai kualitas berbeda (Imtinan, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memberikan dorongan berupa motivasi dan ajakan kepada bawahan, yang digambarkan dengan sikap dan perilaku untuk mencapai tujuan dari organisasi. Seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh besar pada semua karyawannya dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan. (Kartono, 2016), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin harus lah tepat, dengan sudah mempertimbangkan sebab dan akibat yang akan terjadi. Pengambilan keputusan juga dapat melibatkan bawahan agar keputusan yang diambil sudah benar dan mengurangi resiko salah ambil keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan untuk memberikan pengaruh kepada bawahan untuk menggerakkan kemampuannya. Ketrampilan, energi, terlebih lagi, waktu yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada setiap bagian organisasi yang telah ditentukan sebelumnya berfungsi sebagai motivasi.
3. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan untuk mengkomunikasikan konsep, ide, dan pesan yang jelas kepada karyawan.

4. Kemampuan Untuk Mengendalikan Bawahan
Kemampuan untuk dapat mempengaruhi bawahan agar mau mengikuti kemauan dari pemimpin.
5. Tanggung Jawab
Mampu memikul segala akibat yang timbul atas dasar keputusan yang telah dipilih.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional
Mampu mengendalikan emosi, karena dapat mempengaruhi kegiatan organisasi bila emosi tidak stabil.

Dari hasil penelitian terdahulu yang relevan yang dilakukan oleh (Aisyah & Wardani, 2020) didapatkan bahwa bagian dari gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.Kn.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didasarkan pada mengikuti peraturan organisasi yang tertulis dan tidak tertulis, membantu karyawan menjadi lebih sadar dan mau mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan (Rayyan & Paryanti, 2021). Pendapat ahli lain mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran diri karyawan dalam mengikuti aturan perusahaan sesuai dengan norma sosial (Hasibuan, 2014). Disiplin kerja mengacu pada sikap individu tentang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan tingkat komitmen yang tinggi. Pada pengertian lain mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah perangkat yang dipakai untuk mempengaruhi secara signifikan mentalitas dan perilaku seorang karyawan untuk meningkatkan konsistensi dalam mengikuti semua pedoman perusahaan (Tarigan & Priyanto, 2021).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu dari banyak definisi disiplin kerja di atas adalah kemampuan untuk mematuhi batasan waktu, menyetujui peraturan organisasi, berpegang pada rencana kerja, memenuhi batasan waktu, dan menyelesaikan tugas kerja sesuai norma yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator (Sinambela, 2016), yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran
Keputusan Akumulasi absensi karyawan setiap hari yang tercermin dari tingkat ketidakhadiran atau kehadiran karyawan ke perusahaan untuk melakukan aktivitas terkait pekerjaan.
2. Kepatuhan Pada Atasan
Kemampuan Kepatuhan terhadap semua aturan dan instruksi dari atasan untuk memastikan hasil kerja yang maksimal.
3. Kesadaran Diri Dalam Bekerja
Pengetahuan tentang bagaimana menyelesaikan tugas yang diberikan secara detail, serta menjaga dan merawat fasilitas yang diberikan tempat kerja.
4. Tanggung Jawab
Kesadaran diri untuk bertanggung jawab atas semua yang dikerjakan, penggunaan sarana dan prasarana perusahaan.

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya oleh (Illanisa et al., 2019), ditemukan bahwa sampai taraf tertentu disiplin kerja secara tegas mempengaruhi pelaksanaan kinerja. Mengingat tujuan ini, spekulasi diajukan sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.Kn.

Kinerja Karyawan

Hasil dari suatu pekerjaan disebut sebagai "Job Performance" dalam bahasa Inggris. Pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan kualitas dan kuantitas tanggung jawabnya itulah yang menentukan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017). Pendapat ahli lain mengatakan kinerja karyawan adalah kapasitas untuk memenuhi tujuan kerja, asalkan tujuan tersebut dapat dicapai dalam kerangka waktu yang ditentukan dan tidak berlebihan (Sitinjak et al., 2021). Pada jurnal lain menyebutkan pengertian kinerja karyawan adalah ukuran prestasi karyawan dalam pekerjaan mereka untuk perusahaan (Herawati et al., 2022).

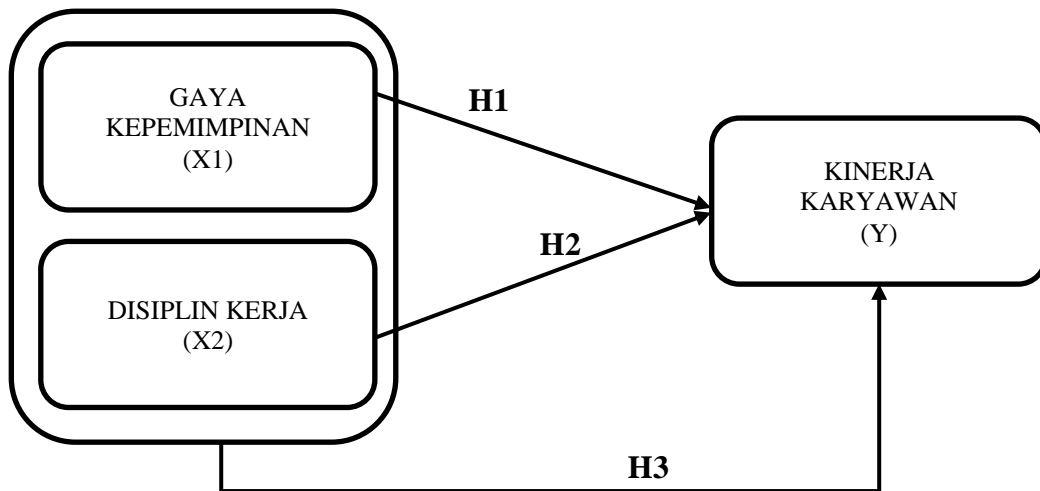
Kinerja karyawan dapat dihitung dengan beberapa cara berdasarkan indikator-indikator (Afandi, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. **Kuantitas Hasil Kerja**
Ukuran angka yang dapat digunakan untuk menyatakan semua jenis unit pengukuran yang memperhitungkan pencapaian hasil kerja.
2. **Kualitas Hasil Kerja**
Setiap mutu hasil *output* kerja dan semua satuan ukuran yang dapat dinyatakan dalam angka dan mencakup kualitas kerja karyawan.
3. **Efisiensi Dalam Melaksanakan Pekerjaan**
Hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan efisiensi biaya atau hemat biaya.
4. **Disiplin Kerja**
Patuh terhadap peraturan dan hukum yang terdapat pada perusahaan.
5. **Inisiatif**
Mampu Kapasitas untuk membuat keputusan dan bertindak dengan tepat, tanpa harus mengikuti instruksi langsung dari atasan.
6. **Ketelitian**
Hasil dari pencapaian kerja sesuai dengan yang diperintahkan.

Dapat disimpulkan bahwa apa yang tersirat dari pelaksanaan kinerja adalah akibat akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di bawah arahan manajemen langsung yang diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan petunjuk untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian terdahulu yang relevan yang dilakukan oleh (Sembiring & Marbun, 2021) didapatkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.Kn.

Kerangka Befikir



Gambar 1. Kerangka Befikir

Metode

Penelitian ini menggunakan strategi pemeriksaan kuantitatif untuk penelitiannya, dengan tujuan untuk menentukan dampak atau hubungan antara setidaknya dua faktor variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

Sedangkan penanganan informasinya menggunakan bantuan IBM SPSS 26. Populasi dalam penelitian ini adalah masing-masing dari 30 pekerja kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.Kn, dan pengujian dilakukan dengan menggunakan prosedur sampel jenuh dimana menggunakan metode yang melibatkan semua individu dari populasi sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit atau kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2019). Sehingga sampel yang diambil adalah berjumlah 30 responden. Data dinalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang meliputi uji instrumen, uji hipotesis secara parsial dan simultan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk mengetahui sejauh mana alat suatu alat ukur penelitian dapat memanfaatkan uji validitas (Hidayat, 2021). Uji validitas diukur dengan menggunakan bantuan software SPSS 26.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, r tabel yang digunakan adalah dengan nilai signifikansi sebesar 5% yaitu 0,361. Data dapat dikatakan valid berdasarkan perbandingan antara r hitung dengan r tabel, dianggap sah jika r hitung lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2019). Dengan begitu intepretasinya adalah setiap indikator butir pertanyaan pada tiap variabel adalah valid, karena hasil r hitung semuanya lebih besar dari 0,361.

Reliabilitas

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh intepretasinya adalah semua variabel dalam kategori baik atau reliabel, Karena data dikatakan valid apabila Cronbach's alpha lebih besar daripada 0,6 (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis Secara Parsial

Pengujian parsial diarahkan untuk menguji apakah setiap variabel sampai batas tertentu mempengaruhi variabel dependen untuk situasi ini variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	5,675	5,513		1,029	0,312
	Gaya Kepemimpinan	0,493	0,180	0,432	2,744	0,011
	Disiplin Kerja	0,400	0,187	0,337	2,138	0,042

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Keputusan hipotesis dibuat berdasarkan perhitungan program SPSS 26 khususnya nilai signifikan pada tabel 1. Hipotesis diterima bila nilai Sig lebih rendah dari 0,05. Metode kedua melibatkan membandingkan nilai t yang dihitung dengan tabel t, yang diketahui 2,051.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tabel 1 menampilkan hasil uji hipotesis parsial. Karena nilai t hitung sebesar 2,744 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,051, maka kesimpulan hipotesis diterima. Nilai signifikan pada tabel 1 membuktikan hal ini. Hasilnya adalah 0,011 yang masih di bawah 0,05.

Penerimaan hasil uji hipotesis pertama (H1) memberikan jawaban yang jelas untuk tujuan penelitian dan juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Aisyah & Wardani, 2020), dimana hasilnya adalah bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan. Diperlukan kemampuan seorang pemimpin untuk mendongkrak kinerja setiap karyawan menjadi lebih tinggi dan lebih baik (Aisyah & Wardani, 2020).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hipotesis kedua (H2), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tabel 1 menampilkan hasil uji hipotesis parsial. Dapat dilihat bahwa nilai t yang ditentukan adalah 2,138 dimana nilainya lebih menonjol dari pada t tabel sebesar 2,051, sehingga

pilihan spekulasi diakui. Nilai signifikan pada tabel 1 membuktikan hal ini. 0,042 didapat yang masih di bawah 0,05.

Penerimaan hasil uji hipotesis kedua (H2) memberikan jawaban yang jelas untuk tujuan penelitian dan juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Illanisa et al., 2019), dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Yang mana semakin tinggi dan baiknya disiplin kerja seseorang akan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Illanisa et al., 2019).

Uji Hipotesis Secara Simultan

Variabel penyajian yang representatif dicoba selama ini untuk melihat apakah faktor bebas secara bermakna memengaruhi variabel terikat secara bersama-sama, hasil pengujiannya adalah:

Tabel 2. Kesimpulan Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,057	2	47,528	8,338	.002 ^b
	Residual	153,910	27	5,700		
	Total	248,967	29			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F sebesar 8,338. Hal ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis (H3) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai notaris secara simultan disetujui. Hal ini dikarenakan F hitung > F tabel, dimana F tabel adalah 3,354 dan dikuatkan dengan nilai kepentingan 0,002 dimana syarat toleransi spekulasi (H3) adalah nilai signifikansi di bawah 0,05.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F sebesar 8,338. Hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.Kn. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung sebesar 8,338 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,354. Dan didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 dimana syarat diterimanya hipotesis ini adalah nilai signifikansi yang harus kurang dari 0,05.

Hasil dari pengujian spekulasi yang bersamaan ini juga menjawab tujuan penelitian yang digambarkan di atas, dimana terdapat pengaruh yang sangat besar dan positif antara faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap pelaksanaan kinerja karyawan. Demikian juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diuji oleh (Sembiring & Marbun, 2021), dimana diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN.

Disamping itu hasil penelitian ini juga searah dengan hasil penelitian yang sempat dilakukan oleh (Mindari, 2020), dimana hasilnya juga menunjukkan bahwa faktor gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi operasi kinerja karyawan kantor kecamatan cambai kota prabumulih.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda diharapkan dapat menelaah desain hubungan ditengah variabel bebas dalam penelitian ini yaitu faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap pelaksanaan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	5.675	5.513		1.029	0.312
	Gaya Kepemimpinan	0.493	0.180	0.432	2.744	0.011
	Disiplin Kerja	0.400	0.187	0.337	2.138	0.042

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 5,675 + 0,493 X1 + 0,400 X2$$

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan tanpa variabel independen adalah sebesar 5,675 unit. Di sisi lain jika gaya kepemimpinan (X1) dinaikkan 100% dan variabel lain tidak mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,493 atau 49,3%. Sementara itu jika disiplin kerja (X2) dinaikkan 100% dan variabel lain tidak mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,400 atau 40,0%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam pengujian koefisien determinasi direncanakan untuk melihat seberapa besar pengaruh faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X1 & X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.336	2.388

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Koefisien determinasi sebesar 0,382 yang dapat diartikan sebagai nilai pengaruh kedua variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan

diperoleh data hasil koefisien determinasi model summary. Hal ini menunjukkan bahwa 38,2% pengaruhnya terhadap variabel dependen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X1 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.251	2.535

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Berdasarkan data hasil pada tabel 5. diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,277 yang dapat disimpulkan sebagai nilai pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,277 atau 27,7%.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.209	.181	2.651

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada tahun 2023

Data pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,209 atau sebesar 20,9% dengan koefisien determinasi sebesar 0,209.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,277 atau 27,7% terhadap kinerja karyawan kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.Kn. Serta pengaruh disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,209 atau 20,9% terhadap kinerja karyawan kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.Kn. Sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja keduanya berpengaruh secara simultan secara bersama-sama sebesar 0,382 atau 38,2% terhadap kinerja karyawan kantor notaris Yayan Sutiati, SH., M.Kn.

Daftar Referensi

Jurnal:

- Aisyah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Herawati, N., Hidayat, A., & Citra Penggalih, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 258 Jakarta Timur. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 44. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i2.1821>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.7>
- Purba, S., Cendana, W., Darmawati, S., Kato, I., Prijanto, J. H., Cecep, H., Karwanto, & Sianipar, P. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*.

- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. 20(April), 1–10.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.55587/jseb.v1i1.26>
- Buku/Publikasi Terbitan Lembaga/Badan/Organisasi:**
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Indonesia, R. (2004). *Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris*. 1–53.
- Buku Teks:**
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Asriani, S., Megaster, T., Yulianto, W., Purwaningsih, N., Mailah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. INSANIA.
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Health Books.
- Imtinan, N. F. (2021). *GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGHADAPI ERA SOCIETY 5 . 0. 11*, 189–197. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2021.10.2.226-251>
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? Vol. Ed. 1*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., Marlana, N., & Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital) - Wahyunita Sitinjak, Roy Anugrah, Ria Wuri Andary, Endang Sungkawati, Yuan Badrianto, Syarifuddin Sulaiman, Dian Rokhmawati, Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlana, Endang Gunaisah*.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.)). ALFABETA.
- Wahyuningsih, S., Zaharuddin, & Supriyadi. (2021). *GAYA KEPEMIMPINAN & KINERJA ORGANISASI*.