

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok

Anggun Pitriyona^{1*}, Syahrul Amsari²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstrak

Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah akan sangat menentukan semua aktivitas yang terjadi di dalam organisasi termasuk hubungannya ke para pegawai menjadi penentu keberhasilan kinerja yang dihasilkan pegawai di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok. Tingkatan kedisiplinan yang dimiliki pegawai untuk mentatai peraturan sekolah akan menentukan hasil akhir kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Riset ini bertujuan mengetahui pengaruh diberikan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Maitreechut Witayathan School Thailand Bangkok. Riset ini dijalani melalui metode deskriptif kuantitatif melalui penyebaran kuisisioner kepada 32 responden yang menjadi sampel jenuh karena diambil dari keseluruhan populasi di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok. Hasil dari analisis data memakai uji regresi linear berganda melalui software SPSS 26, menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif hingga 83,5% terhadap kinerja pegawai di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok.

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

Copyright (c) 2023 Anggun Pitriyona

✉ Corresponding author :

Email Address : langg43767@gmail.com , 2syahrulamsari@umsu.ac.id

PENDAHULUAN

Sekolah menjadi Lembaga yang terstruktur dan beroperasi untuk memberi pelayanan kepada masyarakat untuk sektor pendidikan (Caksana, 2019). Organisasi yang terstruktur berisikan beberapa sumber daya manusia yang mampu mengelola sekolah seperti kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah, para pegawai yang

terdiri dari pegawai kantor dan juga guru. Pendapat (Illanisa et al., 2019), manusia menjadi sumber daya yang pengaruhnya begitu penting untuk mengembangkan aktivitas yang terjadi di organisasi. Manusia mampu membuat perencanaan hasil ide pemikirannya untuk dikembangkan demi tercapainya tujuan organisasi. Tujuan perusahaan ini tidak bisa dicapai sepenuhnya hanya dengan keahlian para pegawainya tetapi juga ditentukan oleh pemimpin organisasi, sebab banyaknya pegawai akan menghasilkan pemikiran yang berbeda untuk melaksanakan tugas dan perannya sehingga perlu dikendalikan oleh pemimpin agar pelaksanaan aktivitas organisasi tidak berubah dari tujuan ditentukan.

Perihal pentingnya gaya memimpin kepala sekolah sebenarnya kepala sekolah pun adalah pimpinan dari organisasi yakni organisasi sekolah sehingga tugasnya akan berkaitan dengan keseluruhan kegiatan yang berhubungan bersama sekolah menjadi kegiatan kepemimpinan (Lie et al., 2022). Gaya kepemimpinan sebagai tipe atau ciri khas setiap pemimpin untuk memberikan pengaruh dan mengendalikan pegawainya agar mau mematuhi perintah pemimpin demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat diperlukan untuk terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan diharapkan mampu menaikkan kinerja para pegawai sekolah. Kinerja pegawai bisa diartikan menjadi pengaruh daya eksternal yang dipakai oleh para pegawai untuk menerapkan kepengaruhannya akan dirinya dalam menyelesaikan tugas (Jaya, 2021).

Selain faktor dari gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi kinerja pegawai terdapat juga kedisiplinan kerja yang mampu mempengaruhi kuat akan hasil kerja yang diberikan pegawai. Disiplin kerja akan muncul dari diri setiap individu untuk bisa memberikan kepatuhannya, rasa hormat dan menuruti aturan yang berlaku di organisasi (Utari & Rasto, 2019). Disiplin kerja adalah sikap pegawai yang berusaha menjalankan seluruh tugasnya secara baik dengan mengikuti peraturan berlaku di organisasi dan pegawai pun harus bersedia menerima berbagai bentuk sanksi atas pelanggaran dari aturan kerja yang berlaku. Permasalahan terkait kedisiplinan pegawai bisa muncul karena pengaruh pemimpin dan akan berdampak akan kinerja pegawai tersebut. Saat pegawai sudah memiliki perilaku disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dari para pegawai yang terus meningkat. (Illanisa et al., 2019).

Berdasarkan pengamatan dilakukan penulis di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah kepada seluruh pegawainya belum dapat menaikkan kinerja pegawai yang maksimal untuk sekolah. Pada penjelasan (Ulung Diah Rahmawati & Nida Handayani, 2022), gaya kepemimpinan demokratis cenderung mengikutsertakan pegawainya untuk menentukan suatu putusan demi pencapaian tujuan organisasi bersama. Namun, gaya kepemimpinan ini punya kekurangan seperti rentang waktu penentuan keputusan yang cukup lama karena bermacamnya perbedaan pendapat setiap pegawai untuk mencapai mufakat. Serta terjadinya komunikasi yang tidak kondusif saat mengadakan rapat disebabkan perbedaan pendapat sehingga akhirnya membuat keputusan yang

diambil tetap harus diambil pemimpin sebagai jalan tengahnya.

Sementara pada pengamatan kedisiplinan pegawai yang ada di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok, setiap pegawai terdiri dari pegawai kantor dan juga guru dituntut untuk datang tepat waktu ke sekolah agar kegiatan belajar mengajar dan juga administrasi sekolah bisa berjalan maksimal. Tetapi, kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang datang sangat lama dari jam yang ditentukan. Disiplin untuk menjalankan tugas juga masih kurang disadari oleh para pegawai sekolah seperti jam istirahat yang dilebihkan melewati batas waktunya ataupun aktivitas diluar sekolah yang membuat pegawai perlu meninggalkan sekolah dalam waktu yang lama membuat tugas yang ada semakin menumpuk dan batas penyelesaiannya pun semakin lama. Seperti yang dijelaskan oleh (Puspitasari, 2020), kedisiplinan yang tinggi akan menggambarkan besaran tanggungjawab yang dimiliki pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplinnya tinggi akan menjalankan tugasnya dengan giat sehingga penyelesaiannya pun tepat waktu.

Dari latar konflik yang dijelaskan diatas, penulis menyadari bahwasanya gaya kepemimpinan seorang pimpinan seperti kepala sekolah akan sangat mempengaruhi keseluruhan aktivitas yang terjadi di organisasi termasuk hubungan pemimpin dan pegawai akan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan pegawai sekolah. Kemudian tingkatan kedisiplinan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan kinerja pegawai dalam menyelesaikan hasil kerja yang diberikan sekolah. Sehingga penulis tertarik melaksakan riset berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok”**

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai langkah memberi pengaruh untuk individu lain serta memfasilitaskan peranan individu atau kelompok guna mengapai tujuan bersama (Fatiria & Nawawi, 2021). Melalui berkepemimpinan ini atasan mampu memberikan arahan, pengaruh, mengatur, mendorong dan membina pegawai demi terwujudnya tujuan organisasi (Jefry & Kadang, 2021). Dalam structural organisasi, pengaruh akan pemimpin akan mengendalikan peranan terbesar sebab pemimpin inilah menjadi penggerak dan memberikan pengarahan organisasi untuk menggapai tujuan. Walaupun tidak setiap pemimpin lancar menjalankan rencana dan tugasnya karena perlu paham akan sikap setiap pegawai yang bervariasi. Pemimpin perlu mengetahui benar akan tugasnya serta sekaligus memahami elemen kepemimpinan (Fatiria & Nawawi, 2021).

Sementara itu, gaya kepemimpinan dari pemimpin menjadi hal yang mengiringi penentuan berhasilnya penggapaian tujuan organisasi. Untuk

mengaplikasikan gaya memimpin setiap pemimpin akan berbeda di setiap organisasi menyesuaikan keadaan organisasi dan siklus kerja pegawainya, sehingga untuk pengaplikasiannya gaya memimpin akan mampu meningkatkan kinerja setiap pegawai organisasi (Rosalina & Wati, 2020).

Pada riset sebelumnya oleh (Jamaludin, 2017), dilakukan riset untuk mengetahui pengaruh diberikan gaya kepemimpinan akan kinerja karyawan PT Kaho Indahcitra Garment dan diperoleh hasil adanya pengaruh signifikan serta positif akan gaya memimpin terhadap kinerjanya para karyawan. Riset dilakukan oleh (Jen & Andani, 2021), juga memperoleh hasil bahwasanya ada pengaruh positif yang signifikan akan gaya kepemimpinan di Bank Commonwealth Jakarta pada meningkatkan kinerja dari karyawan di sana.

Disiplin Kerja

Disiplin diartikan sebagai aktivitas manajemen agar menjalani standar ketentuan di organisasi. Aktivitas yang dilakukan guna mendorong pekerja supaya ikut akan aturan sebagai upaya pencegahan penyelewengan perilaku dan wewenang (Sunarsi, 2018). Disiplin kerja adalah perbuatan dijalani oleh para pekerja yang mengikuti peraturan dituliskan atau tidak oleh sebuah organisasi. Kedisiplinan menjadikan kunci perwujudan tujuan organisasi, pegawai dan Masyarakat yang mana kedisiplinan kerja terbaik akan menimbulkan rasa sadar dalam diri individu supaya penyelesaian baik akan tugasnya (Chusminah & Haryati, 2020).

Dasarnya kedisiplinan kerja diartikan sikap, perilaku serta tindakan yang menghargai, taat, mematuhi serta sejalan akan peraturan ditetapkan organisasi baik itu aturan tertulis atau pun tidak, namun dalam penerapannya tetap dijalani teratur dan memperlihatkan tingkatan kesungguhan tim bekerja di organisasi. Ketidaksiplan akan membuat pelakunya mendapatkan sanksi bila melanggar aturan yang diberlakukan (Wau, Samalua W., 2021). Perilaku akan disiplin kerja diperlukan di kehidupan ataupun dunia kerja. Kedisiplinan kerja akan mempengaruhi pelaksanaan penerapan aturan yang mengendalikan aktivitas organisasi. Kedisiplinan kerja dijadikan para manajer untuk berkoordinasi bersama pekerjanya. Dengan adanya kedisiplinan kerja akan mencegah terjadinya pelanggaran terkait aturan organisasi yang telah ditentukan bersama dalam pelaksanaannya supaya membina karyawan dari sanksi individu atau tim kerja (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Pada riset terdahulu dilakukan oleh (Wachidah & Luturlean, 2019), didapatkan bahwasanya kedisiplinan kerja menunjukkan kepengaruhannya yang signifikan serta positif akan kinerja karyawan yang ada di Perum Bulog Regional Jawa Barat hingga mencapai 53,2%. Dalam penelitian oleh (Chusminah & Haryati, 2020), yang menganalisis disiplin kerja pada karyawan *front office* dan F&B mendapatkan bahwasanya kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja dari karyawan mencapai 77,1% dengan keterpengaruhannya yang signifikan positif yakni saat disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan membaik.

Kinerja Pegawai

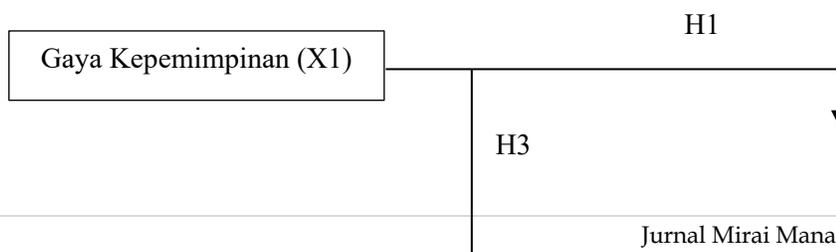
Kinerja diasumsikan sebuah prestasi atau capaian yang berhasil di jalani individu terkait tugas kerja yang diberikan (Sunarsi, 2018). Pendapat Mangkunegara dalam riset oleh (Jen & Andani, 2021), kinerja ialah hasil akan kerja yang kuantitas terlihat dan kualitasnya diterjamin oleh karyawan saat menyelesaikan tugasnya berdasarkan peranan diberikan menjadi tanggungjawab pegawai tersebut. Biasanya kinerja ini dilihat secara individual atau kelompok. Untuk kinerja individual menjadi hasil kerja pegawai yang kualitasnya dan kuantitasnya bisa terukur menyesuaikan ketentuan organisasi, sementara kinerja organisasi menjadi penggabungan akan kinerja individu pegawai dan kelompok.

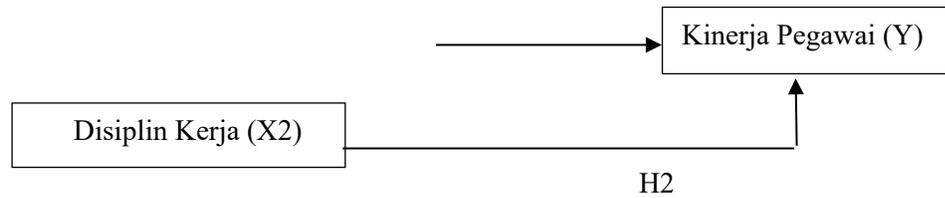
Kinerja menjadi elemen penting akan pengupayahan pencapaian tujuan organisasi. Melalui kinerja pegawai terbaik di dalam organisasi, akan membuat organisasi memperoleh capaian yang dituju (Rosalina & Wati, 2020). Kinerja pegawai adalah keberhasilan dari kerja digapai pegawai saat menjalankan penugasan yang ditentukan oleh organisasinya sesuai estimasi waktu dan lokasi terkait. Seluruh organisasi menginginkan pencapaian kinerja secara maksimal dari setiap pegawainya, sebab keterkaitan akan perolehan tujuan perusahaan, maka pegawai dwajibkan supaya bekerja optimal. Sehingga kinerja pegawai akan dibutuhkan perhatian mendapat berkaitan proses pelaksanaannya (Nolisa & Edalmen, 2021).

Pada penelitian ini akan dikaitkan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai bisa pengaruhi oleh dua variabel bebas berupa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Terkait riset pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dilakukan oleh (Sunarsi, 2018), diperoleh hasil bahwasanya ada keterkaitan yang signifikan serta positif antara gaya memimpin beserta kedisiplinan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan di CV. Usaha Mandiri Jakarta. Lalu pada riset dilakukan oleh (Jamaludin, 2017), didapatkan hasil bahwasanya gaya memimpin dan disiplin kerja simultan berpengaruh positif signifikan akan kinerja karyawan di PT. Putra Guna Jaya Mulia.

Skema Konseptual dan Hipotesis

Variabel independent riset ini berupa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Sementara variabel dependennya Kinerja Pegawai (Y). Hasio kuisisioner didapat akan diuji instrument pengukurannya dengan bantuan Software SPSS 26. Berikut skema konseptual hubungan antar variabel:





Gambar 1. Skema Konseptual

Keterangan:

H1 = Terdapat Pengaruh Signifikan Positif Pada Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok

H1 = Terdapat Pengaruh Signifikan Positif Pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok

H1 = Terdapat Pengaruh Signifikan Positif Pada Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok

METODE

Penelitian yang diaplikasikan oleh penulis ialah riset berdesain deskriptif kualitatif. Riset oleh (Kadang, 2021), menjelaskan bahwasanya riset dekriptif ini ditujukan untuk mendeskripsikan data secara tersistem, factual serta akurat perihal fakta yang terjadi pada populasi. Populasi dalam riset ini mengambil keseluruhan pegawai di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok berjumlah 32 orang. Semetara sampel diambil dengan metode sampel jenuh agar seluruh populasi dapat digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang sedikit.

Pengumpulan data ialah menghimpun data riset sebelum dijalankan pengujiannya. Teknik yang diakui pada riset ini mengumpulkan data primer melalui survey atau observasi berupa penyebaran kuisisioner. Ghozali (2018) berpendapat bahwasanya kuisisioner ialah teknik penghimpunan data dengan menyerahkan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan untuk responden untuk dijawab. Dijelaskan oleh Angora dkk. (2021) data yang diambil dengan cara memberikan kuisisioner kepada responden, kuisisioner sebagai alat pengumpulan data berisi beberapa pertanyaan sebagai alat mengumpulkan data penelitian yang diinginkan. Pemberiaan pertanyaan dan pernyataan pada kuisisioner harus mencerminkan semua pilihan jawaban yang dipilih oleh responden.

Pada data kuisisioner akan menggunakan skala likert untuk mengukur tingkat respon yang diberikan oleh responden. untuk membentuk poin-poin pertanyaan pada kuisisioner ditentukan variabel yang akan dikembangkan menjadi pertanyaan. Di skala likert setiap jawaban diberi skor penilaian dengan skala yakni:

Skor 1 = sangat tidak setuju

Skor 2 = tidak setuju

Skor 3 = ragu

Skor 4 = setuju

Skor 5 = sangat setuju

Uji validasi merupakan penentu validitas instrument ukuran yang digunakan mengukur konsep atau variabel, sedangkan uji reliabilitas merupakan pengecekan parameter variabel diinginkan untuk melihat apakah dapat dipercaya hasilnya secara konsisten dari satu pengukuran ke pengukuran lainnya (Aslichati dkk., 2021). Pada uji validasi dilakukan pengujian signifikan dengan menggunakan pengujian 2 sisi untuk tingkat signifikansi 0,05 dan kriteria R_{tabel} , jika nilainya positif dan $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ pertanyaan diterima. Sementara itu pada pengujian reliabilitas metode yang sering digunakan pada penelitian yang mengukur semua domain misalnya kuisioner dengan skala likert 1-5 adalah *alpha croanbach*. Jika nilai reliabilitas $> 0,6$ maka variabel dapat diterima (Ambita, 2013).

Dalam penelitian ini analisis dibantu oleh aplikasi SPSS 26 dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk membuktikan ada atau tidak dampak yang diberikan oleh 2 atau lebih variabel Independent terhadap variabel dependent. Menurut (Potale & Uhing, 2001) adapun perumusan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y => Kinerja Pegawai

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

e = Stochastic disturbance atau stochastic term

Untuk mengetahui koefisien determinasi selanjutnya akan dilakukan uji parsial untuk mengetes dampak yang diberikan variabel independent secara parsial terhadap variabel dependentnya. Rahmawati dan Illiyin (2021) mengemukakan ada 2 cara pengujian hipotesis pada uji parsial

- a. Pertama, saat $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka diterimanya H_a . Sebaliknya, saat $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka ditolaknya H_0 .
- b. Kedua, melihat probabilitas (sig.), H_a diterima jika probabilitas $> 0,05$ dan begitu sebaliknya

Sementara itu, untuk hipotesis yang diuji melalui uji f berguna agar diketahui dampak simultan variabel independent terhadap variabel dependennya dan pengujian koefisien determinasi dapat diketahui persentase pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependentnya. untuk menganalisis hipotesis menggunakan uji f caranya sama seperti pada uji t, perbedaannya pada uji f nilai yang dibandingkan adalah nilai F hitung dan F tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis

Validitas Dan Reliabilitas

Berikut keluaran uji validasi dengan aplikasi SPSS versi 26 untuk mengetahui valid

tau tidaknya instrument pertanyaan pada kuisisioner.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Sig.	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.3494	0.633	0.000	Valid
	Y2	0.3494	0.785	0.000	Valid
	Y3	0.3494	0.710	0.000	Valid
	Y4	0.3494	0.668	0.000	Valid
	Y5	0.3494	0.383	0.031	Valid
	Y6	0.3494	0.538	0.000	Valid
	Y7	0.3494	0.778	0.000	Valid
	Y8	0.3494	0.778	0.000	Valid
	Y9	0.3494	0.429	0.000	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.3494	0.574	0.001	Valid
	X1.2	0.3494	0.756	0.000	Valid
	X1.3	0.3494	0.569	0.000	Valid
	X1.4	0.3494	0.629	0.000	Valid
	X1.5	0.3494	0.542	0.001	Valid
	X1.6	0.3494	0.686	0.000	Valid
	X1.7	0.3494	0.568	0.000	Valid
	X1.8	0.3494	0.602	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.3494	0.701	0.000	Valid
	X2.2	0.3494	0.857	0.000	Valid
	X2.3	0.3494	0.668	0.000	Valid
	X2.4	0.3494	0.673	0.000	Valid
	X2.5	0.3494	0.857	0.000	Valid
	X2.6	0.3494	0.440	0.012	Valid
	X2.7	0.3494	0.668	0.000	Valid
	X2.8	0.3494	0.835	0.000	Valid

Dari Tabel 1. Diatas, memperlihatkan bahwasanya semua parameter pertanyaan yang terpakai dalam kuisisioner untuk pengukuran variable riset dinyatakan valid. Hal ini disebabkan dari tiap pertanyaan tersebut mempunyai angka $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ atau nilai korelasi *pearson correlation* > 0.05 , sehingga seluruh pertanyaan kuisisioner dari setiap variabel Kinerja Pegawai (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) bisa dipakai untuk pengujian selanjutnya dan tidak ada pertanyaan yang perlu dihapus karna tidak valid. Pasca pengujian validitas akan dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui reliabel atau tidaknya variabel yang digunakan

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.814	Reliabel

Gaya Kepemimpinan (X1)	0.767	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.864	Reliabel

Menentukan keputusan uji reliabilitas saat nilai *Conbarch Alpha* >0,60 maka dinyatakan bahwa variabel yang terpakai reliabel. Terlihat di Tabel 2 *output* SPSS diatas, nilai *Conbarch Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai 0.814, variabel Disiplin Kerja (X2 bernilai 0.767 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai 0.864. hasil uji ini bernilai > 0.60 artinya keseluruhan pertanyaan terpakai dalam kuisisioner sudah reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji kaitan antar variabel independent dengan dependennya. Dipakai uji regresi linear berganda karena variabel independent digunakan ada dua yakni Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Berikut keluaran SPSS uji regresinya:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.772	2.186		.353	.726
	Gaya Kepemimpinan	.341	.157	.288	2.179	.038
	Disiplin Kerja	.647	.129	.663	5.014	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Perumusan regresi linier berganda dari keluaran hasil diatas adalah:

$$Y = 0,772 + 0,341X_1 + 0,647X_2$$

Berikut penjelasan dari persamaan diatas:

- Angka *constant* 0,772 menandakan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) bernilai konstan positif, menandakan ketika semua variabel bebas tidak berubah atau bernilai 0% maka variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai 0,772
- Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X₁) bernilai positif 0,341 berarti saat Gaya Kepemimpinan meningkat 1% akan meningkatkan Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok senilai 0,341.
- Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X₂) bernilai positif 0,647 berarti saat Disiplin Kerja meningkat 1% akan meningkatkan Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok senilai 0,647.

Uji T Parsial

Uji t dipakai menunjukkan berapa jauhnya keterkaitan 1 variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependennya. Dari Tabel diatas pada tabel t, membuktikan bahwasanya Gaya Kepemimpinan secara parsial

memiliki pengaruh untuk Kinerja Pegawai terlihat nilai T_{hitung} 2.179 dan sig. 0,038 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.179 > 2.04227$) dan sig. $<$ probabilitas 0,05 ($0,000 > 0,05$). disimpulkan Hipotesis H1 diterima artinya Gaya Kepemimpinan punya pengaruh untuk Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok. Pada uji t Disiplin Kerja Nilai T_{tabel} X_2 5,014 dengan sig. 0,000, berarti T_{hitung} memiliki nilai $> T_{tabel}$ ($5,014 > 2.04227$) dan sig. $>$ probabilitas 0,05 ($0,24 > 0,05$). Sehingga hipotesis H2 diterima berarti Disiplin Kerja secara parsial juga punya pengaruh untuk Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok.

Uji F Simultan

Uji F dipakai mengetahui keterkaitan simultan 2 atau lebih variabel independent mempengaruhi variabel dependennya. Berikut keluaran SPSS nya:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.945	2	199.472	73.639	.000 ^b
	Residual	78.555	29	2.709		
	Total	477.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari Tabel 4 memperlihatkan angka $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni bernilai $73,639 > 3,29$. Dapat diartikan bahwasanya Hipotesis H3 diterima yakni bermakna bahwasanya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) simultan memberi pengaruh pada Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok.

Koefisien Determinan (R²)

Perhitungan koefisien determinasi ini berguna melihat persentase variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 5. Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.824	1.64584

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

Dari Tabel 5 menunjukkan angka koefisien determinasi R² bernilai 0,835 artinya 83,5% variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memberi pengaruh pada Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok hingga 83,5% dan 16,5% sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk didalam riset.

2. Pembahasan

H1: Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok

Hasil uji t parsial variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung ($2.179 > 2.04227$) diasumsikan bahwasanya hipotesis pertama diterima yakni Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan positif akan kinerja pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok. Keterkaitan yang positif ini menandakan bahwa saat gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai pun juga akan membaik. Hal ini sejalan dengan penjabaran riset oleh (Jamaludin, 2017), yang mengatakan bahwasanya gaya memimpin menjadi perwujudan perilaku seorang pemimpin yang berurusan dengan keahliannya saat memimpin serta memberi kepengaruhannya untuk pegawainya. Dalam riset (5), menjelaskan teori Great Mean bisa memberi pengertian secara jelas akan pendekatan sikap pemimpin, bahwasanya sikap pemimpin itu tidak semuanya ada secara alamiah, tetapi bisa terbentuk dari wawasan yang didapat dan pengalaman dilewatinya.

Dari observasi penulis, gaya kepemimpinan dari pimpinan Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok condong mengarah ke gaya memimpin demokratis yang menyerahkan kewenangan secara luas ke pegawainya. Gaya memimpin ini akan mempengaruhi pemimpin membuat dengan melibatkan pegawainya mendiskusikan tujuan bersama untuk dicapai. Sementara itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan riset dilakukan oleh (Jen & Andani, 2021), yang menyampaikan bahwa gaya memimpin akan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif akan kenaikan hasil kinerja dari karyawan. Disampaikan juga untuk memperoleh hasil kinerja yang maksimal diperlukannya Kerjasama dan keharmonisan antar pemimpin dan pegawainya agar meminimalisir pergesekan konflik atau tujuan yang bertolak belakang antar pemimpin dan para pegawai yang bisa mengganggu keberhasilan organisasi.

H2: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok

Hasil uji t parsial variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung ($5.014 > 2.04227$) diasumsikan bahwasanya hipotesis kedua diterima yakni Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif akan kinerja pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok. Keterkaitan yang positif ini menandakan bahwa saat disiplin kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai semakin naik. Pengaruh yang signifikan dan positif ini sesuai penjelasan riset oleh (Wachidah & Luturlean, 2019), Dalam riset mengatakan bahwa keberhasilan organisasi bisa terwujud oleh kedisiplinan kerja pegawainya yang tinggi. Hal ini menandakan saat pegawai sangat disiplin akan aturan tertulis ataupun tidak tertulis yang berlaku di organisasi akan meningkatkan kinerja dari para pegawai di organisasi tersebut.

Sementara pada riset (Chusminah & Haryati, 2020), menjabarkan pengaruh disiplin kerja yang positif menandakan setiap 1 satuan dari kedisiplinan pegawai akan menaikkan kinerja para pegawai tersebut. Kedisiplinan kerja yang kondusif bisa menyebabkan prestasi yang diciptakan para pegawai akan meningkat karena kinerja yang baik. Kedisiplinan terbaik dari pegawai akan menciptakan kinerja yang baik juga untuk menghasilkan tujuan dari organisasi. Riset ini mendapatkan bahwasanya masih diperlukan pengawasan yang ketat untuk mengontrol kedisiplinan pegawai di Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok supaya tidak melenceng dari aturan yang berlaku di organisasi.

H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok

Hasil uji f simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai f hitung ($73,639 > 3,29$) diasumsikan bahwasanya hipotesis ketiga diterima yakni Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja simultan mempunyai pengaruh signifikan dan positif akan kinerja pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok. Keterkaitan gaya memimpin dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan mencapai 83,5% ini menandakan bahwasanya saat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai naik maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan peningkatannya simultan mencapai 83,5% untuk kenaikan kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung riset oleh (Sunarsi, 2018), yang menjelaskan dengan menfokuskan pada gaya kepemimpinan seorang pimpinan dan kedisiplinan kerja karyawan akan meningkatkan hasil kerja yang dicapai bersama. Gaya memimpin akan berdampak pada cara pemimpin mempengaruhi dan mengontrol para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, sementara disiplin kerja pegawai akan mempermudah organisasi mendapatkan tujuan yang memberi keuntungan sebanyak mungkin.

Penelitian oleh (Jamaludin, 2017), juga menunjukkan keterkaitan yang positif dan signifikan saat gaya memimpin dan kedisiplinan kerja pegawai di organisasi baik maka kinerja yang dicapai oleh semua pegawai pun juga akan meningkat. kinerja pegawai ini bisa dipengaruhi oleh keahlian setiap individu yang tercakup atas bakat keahlian pegawai bertanggungjawab menyelesaikan tugasnya. Lalu usaha yang dikerahkan untuk menyelesaikan tugas diberikan dan dukungan organisasi seperti memberikan fasilitas yang bisa mendukung kinerja pegawai secara praktis dan psikis. Dimana dukungan organisasional ini sangat dipengaruhi oleh pemimpin yang mengendalikan organisasi tersebut.

SIMPULAN

Dari Analisis serta pembahasan tadi, bisa diberikan simpulan hipotesis yakni:

- 1) Hasil Riset menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan secara parsial memberi pengaruh akan kinerja. dimana semakin kuat gaya kepemimpinan diberikan maka menaikkan kinerja pegawai di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok.
- 2) Hasil Riset menunjukkan bahwasanya disiplin kerja secara parsial memberi pengaruh akan kinerja pegawai. dimana semakin bagus disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok.
- 3) Hasil Riset menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memberi pengaruh hingga 83,5% akan kenaikan kinerja pegawai di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok. dimana semakin kuat gaya kepemimpinan diberikan kepada pegawai serta kian bagus disiplin kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok.

Referensi :

- Ambita. (2013). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1-6.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 4(2), 82-92.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163-171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Fatiria, M. N., & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 794. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13211>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviui*, 143, 16-25.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286-1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>

- Jefry, J., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 742. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13206>
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 509. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11898>
- Kadang, J. dan C. D. (2021). Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Superpoly Industry Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(1), 16–23.
- Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, N. T. (2022). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Silimakuta Saribudolok. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 82–93. <https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.463>
- Nolisa, E., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 345. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11878>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2001). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(Vol. 3 No. 1 (2015): Jurnal EMBA, HAL 001-117), 001–117.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Puspitasari, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Guna Jaya Mulia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3115>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.32493/jjssdm.v1i2.919>
- Ulung Diah Rahmawati, & Nida Handayani. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 91–97. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i1.197>

- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44-62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203-212.