

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTILINK INTEGRA PERSADA  
DI KEBAYORAN BARU JAKARTA SELATAN**

**Yan Kristian Halomoan<sup>1\*</sup>, Retno Japanis Permatasari<sup>2</sup>, Mitri Nelsi<sup>3</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[halo.krist@gmail.com<sup>1\\*</sup>](mailto:halo.krist@gmail.com)

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;  
Diterbitkan: April-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multilink Integra Persada di Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,0%, uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(7,746 > 1,997)$ . Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,1%, uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(7,614 > 1,997)$ . Kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,640 + 0,393X_1 + 0,433X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 64,7%, uji hipotesis diperoleh  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $(58,692 > 2,750)$ .

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT. Multilink Integra Persada in Kebayoran Baru, South Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that leadership has a significant effect on employee performance by 48.0%, hypothesis testing is obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(7,746 > 1,997)$ . Work Discipline has a significant effect on employee performance by 47.1%, hypothesis testing is obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(7.614 > 1.997)$ . Leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.640 + 0.393X_1 + 0.433X_2$  and the contribution of influence is 64.7%, hypothesis testing is obtained  $F \text{ count} > F \text{ table}$  or  $(58,692 > 2,750)$ .*

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

## I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti belakangan ini, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan demikian, kekuatan perusahaan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang didukung perusahaan tersebut baik pada tingkat top, middle, maupun lower.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap, terampil, jujur tetapi yang terpenting seseorang tersebut mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan sumber daya manusia tidak ada artinya bagi perusahaan, jika seseorang tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila seseorang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dan dipengaruhi oleh disiplin kerja seseorang tersebut, maka perusahaan tersebut akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya perusahaan harus mempunyai kebijakan untuk para karyawannya. Kebijakan yang diberikannya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan. Salah satu yang dibudayakan perusahaan adalah disiplin kerja. Hal ini dilakukan pada tingkat karyawan bawah tetapi juga pada tingkat karyawan agar semua pekerja bisa dilakukan secara efektif.

Menurut Fahmi (2014:15), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan serta ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia”. Adapun menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014:15), “Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama”. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang terjadi di kantor PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan masih kurangnya kerjasama sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan pada PT Multilink Integra Persada bahwa kepemimpinan diperusahaan tersebut belum maksimal, ada faktor didalam kepemimpinan yaitu toleransi, permasalahan yang terkait faktor toleransi ialah kurangnya keringanan dalam memberikan izin sakit yang jangka waktunya sebentar sehingga karyawan selalu menambah izin mereka tanpa sepengetahuan HRD. Sehingga berdampak pada kedisiplinan dan kinerja karyawan. Adanya faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan selain faktor kepemimpinan yaitu kedisiplinan kerja.

Menurut Hasibuan (2018:193), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Adapun Menurut Menurut Edy Sutrisno (2016:89), “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. ”Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun kurangnya semangat kerja pada pegawai PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan sehingga mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan permasalahan di PT Multilink Integra Persada bahwa terdapat faktor disiplin kerja karyawan, salah satunya tercermin dari tingkat kehadiran karyawan,

permasalahan yang terkait kehadiran ialah karyawan sering sekali datang tidak tepat waktu dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan dilapangan menunjukkan tingkat kehadiran karyawan yang berbeda-beda setiap bulannya terkadang naik dan terkadang turun untuk jumlah karyawan yang datang tepat waktu, datang terlambat dan tidak masuk menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan ini masih kurang efektif diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam waktu. Dan apabila karyawan melanggar aturan perusahaan dari atasan sendiri tidak memberikan sanksi apapun kepada karyawan yang tidak disiplin. Maka dapat disimpulkan dari data tabel dan keterangan diatas bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan masih belum maksimal.

Adanya faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu faktor kepemimpinan dan faktor kedisiplinan kerja. Hal ini diketahui karena data yang telah didapat dalam penelitian ini.

Menurut Mangkunegara (2016:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun hal-hal yang mempengaruhi kinerja PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan, ialah kurangnya ketepatan waktu akibat karyawan yang lalai terhadap proses instalasi jaringan kepada pelanggan yang telah ditargetkan pada PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang diberikan oleh perusahaan, ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang didapat dari perusahaan. Kondisi yang ada menimbulkan permasalahan dalam pencapaian hasil kerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya kepemimpinan dan motivasi.

Kinerja merupakan faktor terpenting dalam perusahaan, karena kinerja adalah penentu dari tercapainya visi dan misi perusahaan. Sedikitnya dorongan dan semangat kerja para karyawan yang diberikan dari perusahaan menjadikan kinerja para karyawan mengalami penurunan.

Berkaitan dengan pentingnya faktor kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini perlu diperhatikan pada PT Multilink Integra Persada yang bergerak di bidang layanan jasa layanan internet. Yang siap memasang paket internet kepada masyarakat. PT Multilink Integra Persada bisa dibilang adalah perusahaan jasa pemasangan internet yang lumayan mendominasi dalam pelayanan jasa internet yang ada di Indonesia. Dalam menghadapi tuntutan masyarakat akan peningkatan pelayanan yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya maka setiap kantor diusahakan untuk tidak berbuat salah yang menyebabkan keterlambatan pemasangan internet, karena pengguna jasa tidak akan menerima alasan keterlambatan karena alasan kantor. Untuk itu dalam membentuk suatu pelayanan secara utuh dan berkualitas, maka dibutuhkan kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam masalah kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja, untuk itu judul yang diambil adalah “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multilink Integra Persada di Kebayoran baru Jakarta Selatan”.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kepemimpinan**

Menurut Sudaryono (2019:8) “Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

## 3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

## III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 responden PT. Multilink Integra Persada di Kabupaten Baru Jakarta Selatan, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan, Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	67	31	48	37.10	4.314
Disiplin Kerja (X2)	67	28	45	37.25	3.811
Kinerja Karyawan (Y)	67	31	47	38.36	3.566
Valid N (listwise)	67				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,71 dengan standar deviasi 4,314.

Disiplin Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,72 dengan standar deviasi 3,811.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,566.

### 2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.640	2.866		2.666	.010
Kepemimpinan (X1)	.393	.070	.475	5.646	.000
Disiplin Kerja (X2)	.433	.079	.463	5.506	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,640 + 0,393X1 + 0,433X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,640 diartikan jika kepemimpinan dan disiplin Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,640 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,393, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,393 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin Kerja sebesar 0,433, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin Kerja sebesar 0,433 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,433 point.

#### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Kepemimpinan (X1) Kinerja Karyawan (Y)	
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,693 artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,687 artinya disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	
1	.804 <sup>a</sup>	.647	.636	2.151	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,804 artinya kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.472	2.591

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,480 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.471	.463	2.613

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,471 artinya disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,1% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.647	.636	2.151

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,647 artinya kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi faktor lain.

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.107	2.762		6.194	.000
	Kepemimpinan (X1)	.573	.074	.693	7.746	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,746 > 1,997), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.424	3.160		4.565	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.642	.084	.687	7.614	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,614 > 1,997), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.227	2	271.614	58.692	.000 <sup>b</sup>
	Residual	296.176	64	4.628		
	Total	839.403	66			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (58,692 > 2,750), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,693 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,746 > 1,997). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi

sebesar 0,687 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,614 > 1,997$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,640 + 0,393X_1 + 0,433X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,804 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $58,692 > 2,750$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,746 > 1,997$ ).
- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,614 > 1,997$ ).
- Kepemimpinan dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $58,692 > 2,750$ ).

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Perusahaan harus setiap tahun melakukan penilaian kerja pimpinan harus melakukan secara transparan dan tidak pilih kasih.
- Perusahaan harus melakukan pengawasan terkait jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kantor sehingga karyawan memiliki disiplin waktu yang lebih baik
- Perusahaan harus selalu melakukan evaluasi terkait kemampuan kerja karyawan guna memastikan bahwa karyawan cukup memiliki kemampuan kerja yang baik atau jika ada kesempatan perusahaan harus melakukan pelatihan kepada karyawan secara terprogram dan adil setiap karyawan diberikan kesempatan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen : Mediatara.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi



- Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 305-314.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai dan Ella Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Terj: Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulastri, Lilis. (2014). *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung : La Goods Publishing.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.