



## Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimbratas Legok Kabupaten Tangerang

Nadya Valen <sup>1\*</sup>, Ria Rosalia Simangunsong <sup>2</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: nadyavalen42@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Diterima : Mei 2025

Disetujui : Juni 2025

Diterbitkan : Juli 2025

#### Keywords:

Leadership, Work Discipline, Employee Performance

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT Kimbratas Legok, Tangerang Regency. The approach used is quantitative descriptive, with data collection through distributing questionnaires to 56 respondents. Data analysis was carried out using validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, correlation coefficient, determination coefficient, and simple and multiple linear regression. The results of the regression analysis show the equation  $Y = 0.571 + 0.638X_1 + 0.350X_2$ , with a correlation coefficient ( $r$ ) of 0.960 which indicates a strong relationship between the variables Leadership ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ). The determination coefficient of 92.1% indicates that both variables contribute significantly to Employee Performance. The  $t$ -test shows that both variables, Leadership and Work Discipline, have a positive and significant influence on Employee Performance. Simultaneous testing with the  $F$  test shows that together, Leadership and Work Discipline have a positive and significant influence on Employee Performance at PT Kimbratas Legok.*

#### Kata Kunci:

Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimbratas Legok, Kabupaten Tangerang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 56 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta regresi linier sederhana dan berganda. Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan  $Y = 0,571 + 0,638X_1 + 0,350X_2$ , dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,960 yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Koefisien determinasi sebesar 92,1% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji  $t$  menunjukkan bahwa kedua variabel, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian simultan dengan uji  $F$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kimbratas Legok.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah bisnis, peran manajemen sumber daya manusia berbeda dengan posisi manajemen lainnya, termasuk keuangan, pemasaran, dan peran lainnya. sistem pendukung utama bagi operasi organisasi. Keberadaan sumber daya manusia suatu organisasi menentukan keberhasilannya. Dalam organisasi, sumber daya manusia menempati posisi yang sangat strategis, yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. syaratnya suatu perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia berupa tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi terhadap

kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan.

Organisasi memerlukan manajemen yang efektif karena pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap kemajuan bisnis dan memerlukan kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung inisiatif bisnis. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang hebat, organisasi harus memberikan nasihat dan pelatihan yang tepat kepada karyawan berdasarkan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan memotivasi orang lain untuk berkolaborasi dalam melaksanakan tugas yang bertujuan mencapai tujuan bersama dikenal dengan istilah kepemimpinan (Asmarazisa, 2016:2). Menurut Hasni, Noviantoro, dan Septiani (2020:29), kepemimpinan mirip dengan interaksi sosial di mana seorang pemimpin berupaya untuk mengamankan kolaborasi penuh dan keterlibatan timnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin di tempat kerja mengacu pada perilaku seseorang sesuai dengan aturan, pedoman, dan prosedur; alternatifnya, disiplin adalah sikap terhadap perilaku dan penyesuaian yang diperlukan. dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, dapat berupa contoh seperti beberapa karyawan terbiasa terlambat bekerja, mengabaikan detail pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, berperilaku kurang sopan kepada pelanggan, atau melakukan tindakan yang tidak pantas (Hakim dan Alhakim (2020: 25).

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020:121) kinerja karyawan dijadikan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Di Jl. Raya Parung Panjang KM 2,, Nangsi Kav 16, Legok, Kemuning, Tangerang, Kabupaten Tangerang, Banten, adalah tempat bisnis PT Kimbratas berada dengan 56 karyawan. Usaha tersebut menawarkan bahan *chemical* seperti cairan pembersih (*hand sanitizer*, cairan pembersih mesin, cairan pembersih industri, cairan pembersih *house keeping*), cairan anti karat, dll. Perusahaan memiliki Visi Misi yaitu menjadi pemimpin pasar melalui kualitas standar kimbratas dan memberikan *total solution* di bidang *water treatment*, *house keeping* dan retail produk serta menjadi *brand leader* yang unik. Untuk mencapai target tersebut perusahaan perlu adanya kinerja karyawan yang bagus yang tentunya dipengaruhi langsung oleh sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Perusahaan dapat mempertimbangkan proses memposisikan karyawan pada posisi yang tepat perlu adanya seorang pemimpin yang berpotensi mengatur dan membawa tim untuk bekerja sama. Seorang pemimpin dapat dinyatakan memiliki kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang bisa memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan pemimpin yang baik. Pemimpin membawa berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. perusahaan dituntut harus memiliki pemimpin yang mempunyai sikap yang konsisten dan mampu memberikan contoh yang baik kepada setiap karyawan.

Kepemimpinan di PT Kimbratas belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini dikarenakan indikator mengenai kepemimpinan mendapatkan kecenderungan negatif dari pegawai, seperti pemimpin belum bisa dijadikan contoh teladan. Kurang kuatnya kepemimpinan di PT Kimbratas yang bisa dijadikan teladan mempengaruhi ketaatan pada peraturan perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan disiplin yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan disiplin tersebut akan meningkatkan kinerja dari bawahan itu. Karyawan PT. Krimbatas di tahun 2023 berjumlah 56 karyawan. Dari data tersebut menunjukkan adanya ketidak taatan pada peraturan, menurut peraturan yang berlaku di perusahaan, jam masuk adalah pukul 08.00 WIB. Di tahun 2023 jumlah karyawan yang datang terlambat disetiap bulannya bisa setengah dari jumlah karyawan itu sendiri. Pada bulan Maret

2023 jumlah karyawan yang datang terlambat berjumlah 30 karyawan, dimana ini adalah jumlah tertinggi selama tahun 2023, tentunya ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Krimbatas masih rendah dan berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimbratas Legok, Kabupaten Tangerang.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kepemimpinan**

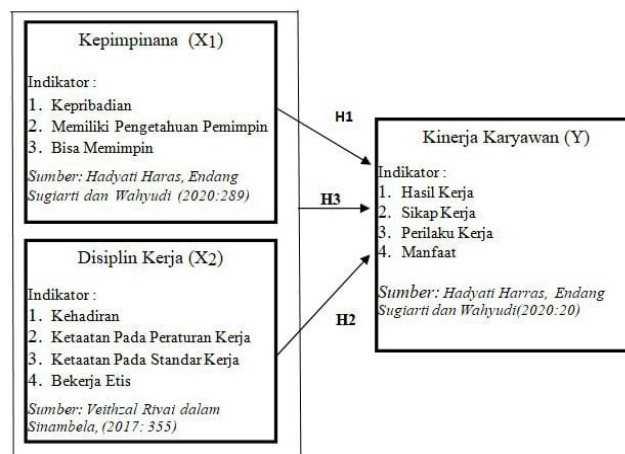
Motivator utama suatu organisasi adalah kepemimpinannya. Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dapat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Di sini, semuanya bermuara pada mengatur tenaga kerja agar bekerja seefisien mungkin dan menunjukkan kepemimpinan yang efektif (Suryani, 2016: 165). Kapasitas seorang pemimpin untuk menginspirasi orang-orang agar berkeinginan untuk melaksanakan perintahnya tanpa sedikit pun paksaan dikenal sebagai kepemimpinan. Kapasitas untuk memotivasi sekelompok orang untuk berkolaborasi guna mencapai tujuan yang awalnya dimaksudkan adalah salah satu definisi kepemimpinan (Asmarazisa, 2016:2). Seseorang yang memiliki keterampilan dan dorongan untuk membujuk orang agar mengikuti perintah mereka secara sukarela dan berbagi ide-ide segar untuk menciptakan acara yang lebih berkualitas dianggap sebagai pemimpin. orang lain agar dapat menyikapi dan melaksanakan maksud dan tujuan usaha (Sulasri & Suhardi, 2017:28). Seorang pemimpin adalah orang yang memberi contoh; istilah "kepemimpinan" juga dapat merujuk pada tindakan mengarahkan suatu tugas. Akar kata "memimpin" berarti kemampuan membimbing dan memimpin. Pemimpin adalah orang yang mengarahkan, mengatur, atau mengelola orang lain untuk mempengaruhi sikap masyarakat. Hal ini dapat dilakukan melalui tindakannya terhadap orang lain atau berdasarkan kedudukan atau kekuasaannya (Gede & Priartini, 2018:1116).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin dapat dipandang sebagai sebuah strategi, menurut Jeffrey dan Dinata (2017:7302), padahal bukan itu arti sebenarnya. Kata disiplin berasal dari bahasa Latin disiplin, yang berarti pendidikan atau pelatihan budi pekerti, kerohanian, dan pengembangan karakter. Disiplin adalah seperangkat sikap, perilaku, tindakan, dan etika yang mematuhi aturan-aturan organisasi yang tertulis dan tidak tertulis. Aturan yang dimaksud meliputi waktu cuti karyawan, keterlambatan kedatangan, dan ketidakhadiran. Oleh karena itu, manajemen harus efektif menangani sikap disiplin karyawan tersebut. Menurut Mashudi dkk. (2020: 320), disiplin adalah suatu sikap yang merasuki perilaku dan aktivitas individu, organisasi, atau komunitas, yang diwujudkan dalam kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh bisnis dan aturannya. masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Hakim dan Alhakim (2020:25), disiplin kerja adalah keyakinan dan pemahaman bahwa segala ketentuan dalam tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa ketaatan tersebut. Bukan sekedar mengikuti peraturan dan ketentuan suatu lembaga atau organisasi dalam segala hal, tanpa mempertimbangkan perasaan diri sendiri. Disiplin kerja, menurut Gabriela dkk. (2018: 4435), adalah kapasitas untuk bekerja berjam-jam, konsisten, dan tekun dengan tetap mematuhi protokol yang telah ditetapkan tanpa bertentangan dengan protokol yang dipilih oleh organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, disiplin merupakan pola pikir tersendiri dalam diri pelanggan yang ditentukan oleh rasa akuntabilitas dan komitmennya terhadap kebijakan perusahaan yang ditaati secara ketat.

## Kinerja Karyawan

Karena bergantung pada bakat yang dimiliki seseorang, maka kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai orang tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan alat untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja ketika individu memenuhi kewajibannya sesuai dengan pedoman yang ditetapkan organisasi untuk memenuhi target kualitas dan kuantitas sesuai standar perusahaan (Wasiman et al., 2022). Kerja adalah kemampuan pegawai untuk memenuhi kewajibannya secara akurat dan efektif. Kinerja seorang pegawai dapat dipantau melalui serangkaian penilaian apabila target kinerja dinilai baik dan relevan dengan harapan. Penilaian pekerjaan harus lebih tinggi dari kinerja pegawai agar kinerja pegawai dapat dinilai dengan baik (Farisi et al., 2020:18). Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan langsung dengan aktivitas pekerjaannya, yaitu kebijakan dalam memberikan dan memenuhi kepuasan konsumen, disebut dengan kinerja pegawai. Kinerja seorang karyawan berkorelasi dengan kemampuannya dalam memenuhi harapan perusahaan, begitu pula sebaliknya (Hasni et al., 2020:30). Apakah hasil dari usaha keras seorang karyawan itu positif atau tidak, kinerja didefinisikan sebagai hasilnya. Harahap & Tirtayasa (2020:122) menyatakan bahwa meskipun sistematisasi paling rapi dan efisien sekalipun, suatu desain akan tetap sia-sia jika personel pelaksanaanya kurang antusias dan kurang memenuhi syarat.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

## Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kimbratas Legok Kabupaten Tangerang
- H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kimbratas Legok Kabupaten Tangerang.
- H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimbratas Legok Kabupaten Tangerang

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kimbratas Legok Kabupaten Tangerang ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan kuisioner. Pendekatan kuantitatif memusatkan pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif. Tempat penelitian dilaksanakan di PT Kimbratas, Jl. Raya Parung Panjang Km 2 Kav 16, Nangsi, Kemuning, Legok Tangerang Tangerang, Banten – 15020. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan PT Kimbratas yang berjumlah 56 orang. Menurut Sugiyono (2013) Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variable dependen bila nilai variable independent dinaikan atau diturunkan nilainya (dimanipulatif).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		X1	Y
Kepemimpinan X1	Pearson Correlation	1	,951**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	56
Kinerja Karyawan Y	Pearson Correlation	,951**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data kuesioner diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,951 berada pada rentang interpretasi 0,800 – 1,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja X2	Kinerja Karyawan Y
Disiplin Kerja X2	Pearson Correlation	1	,932**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	56
Kinerja Karyawan Y	Pearson Correlation	,932**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data kuesioner diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,932 berada pada rentang interpretasi 0,800 – 1,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 <sup>a</sup>	,921	,918	1,434

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

Sumber : Data kuesioner diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,960 berada pada rentang interpretasi 0,600 - 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan

Motivasi (X2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,196	1,711		,699	,487
	Kepemimpinan	,972	,043	,951	22,676	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan kuesioner 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa: Regresi sederhana  $Y = a + b(x_1)$  yang telah ditemukan antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah  $Y = 1.196 + 0,972x_1$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Konstanta (a) = 1,196 bermakna tanpa adanya kepemimpinan (X1) maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,196 satuan.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,469	1,972		,216
	Disiplin Kerja	,935	,049	,932	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan kuesioner 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa : Regresi sederhana  $Y = a + b(x_2)$  yang telah ditemukan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah  $Y = 2,469 + 0,935x_2$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antar variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Konstanta (a) = 2,469 bermakna tanpa adanya disiplin kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,469 satuan.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,571	1,583		,361	,720
	Kepemimpinan	,638	,108	,625	5,897	,000
	Disiplin Kerja	,350	,106	,351	3,308	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan kuesioner 2025

Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,571 + 0,638x_1 + 0,350x_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta 0,571 menyatakan bahwa tanpa adanya kepemimpinan dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk 0,591.
- Nilai regresi  $0,638x_1$  artinya apabila variabel kepemimpinan (X1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan



meningkat 0,638 satuan. Jadi nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya 0,000 lebih kecil dari 0,05.

- c. Nilai regresi 0,350x2 artinya apabila variabel disiplin kerja (X2) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,350 satuan. Jadi nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  artinya 0,002 lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 <sup>a</sup>	,905	,903	1,561
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				

Sumber : Data olahan kuesioner 2025

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji pada tabel di atas sebesar 0,905, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 90,5%.

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 <sup>a</sup>	,870	,867	1,828
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Data kuesioner diolah 2025

Berdasarkan uji koefisien determinasi secara parsial variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,870, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 87%.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 <sup>a</sup>	,921	,918	1,434
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan				

Sumber : Data kuesioner diolah 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (r square) sebesar 0,921, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 92,1% terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 10. Hasil Uji T Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,196	1,711		,699
	Kepemimpinan	,972	,043	,951	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data kuesioner diolah 2025

Dari tabel di atas diperoleh nilai thitung 22,676 > ttabel 2,004 dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 11. Hasil Uji T Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,882	1,956		,146
	Disiplin Kerja	,930	,049	,932	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuesioner diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai thitung 18,972 > ttabel 2,004 dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 12 Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1274,834	2	637,417	309,921
	Residual	109,006	53	2,057	
	Total	1383,839	55		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data kuesioner diolah 2025

Dari tabel di atas dapat diperoleh fhitung 309,921 > ftabel 3,17 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa koefisien regresi sederhana yang telah ditemukan antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 1,196 + 0,972x_1$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) = 1,196 bermakna tanpa adanya Kepemimpinan (X1) maka nilai kinerja sebesar 1,196 satuan. Konstanta (b) 0,972 bermakna jika Kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,972 satuan. Koefisien determinasi antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar R square (R<sup>2</sup>) 0,905 masuk, artinya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 90,5%, dan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai thitung 12,347 > ttabel 2,004 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka artinya H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa koefisien regresi sederhana yang telah ditemukan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $2,469 + 0,935x_2$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat arah hubungan positif antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) = 2,469 artinya tanpa adanya Disiplin Kerja (X2) maka nilai kinerja sebesar 2,469 satuan. Konstanta (b) 0,935 artinya jika Disiplin Kerja (x2) karyawan meningkat satu satuan, maka nilai kinerja karyawan meningkat 0,935 satuan. Koefisien determinasi antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar R square ( $R^2$ ) 0,870 masuk, artinya Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 87%, dan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} = 18,972 > t_{tabel} = 2,004$  atau nilai  $Sig = 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan analisa data menunjukkan koefisien regresi linier berganda yang telah ditemukan adalah  $Y = 0,571 + 0,638x_1 + 0,350x_2$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat arah hubungan yang positif antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta a = 0,571 bermakna tanpa adanya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) maka nilai kinerja sebesar 0,571 satuan. Konstanta (b) 0,638 bermakna, jika Kepemimpinan (X1) meningkat satu- satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat 0,638 satuan. Konstanta (b2) = 0,350 bermakna jika Disiplin Kerja (X2) karyawan meningkat satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat 0,350 satuan. Koefisien determinasi antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar R square ( $R^2$ ) 0,921 artinya, Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 92,1% dan sisanya 7,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara simultan dapat disimpulkan nilai  $F_{hitung} = 309,921 > F_{tabel} = 3,17$  atau nilai  $Sig = 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **KESIMPULAN**

Kepemimpinan memiliki kontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 90,5%, dengan hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung} = 22,676 > t_{tabel} = 2,004$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel kepemimpinan yang paling berpengaruh adalah indikator "kepribadian" dengan nilai rata-rata 4,02. Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 87%, dengan hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung} = 18,972 > t_{tabel} = 2,004$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Indikator dengan nilai tertinggi adalah "bekerja teliti" dengan rata-rata 4,10. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 92,1%, dengan hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung} = 309,921 > F_{tabel} = 3,17$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Indikator "manfaat" pada Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata 4,00, menunjukkan karyawan mampu memenuhi tanggung jawab kerja mereka.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Algifari. (2015). Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: BPFEI.

- Amalia, E., & Ruldiansyah, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riselt Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 94-102.
- Amirullah. (2015). Pengantar manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi, D. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan studi pada PT Atlasrelsoirel Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal KREATIF Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 93-102.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 102-112.
- Basulki, R., & S, R. P. (2018). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis. *Jurnal ELCOMELNT GLOBAL Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*, 1-11.
- Fahmi, I. (2014). Analisis kinerja keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Felriyanto, A., & Triatna, E. S. (2015). Pengantar manajemen (3 in 1). Kelbumeln: MediaTelra.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Handayani, R. (2020). The effect of leadership styles and compensation on employee performance at PT Sumber Sarana Berdikari in Tangerang. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 40-48.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFEL.
- Harras, H., Sulgiarti, E., & Wahyuldi. (2020). Kajian sumber daya manusia untuk mahasiswa. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bulma Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber daya perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manikul, R., Ulmama, H. A., & Huldin, N. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Bandar Samudra. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya*, 1-15.
- Mullyadi, M. (2015). Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta analisis data. Jakarta: Publica Institute.
- Priansa, D. J. (2017). Perilaku konsumen dalam bisnis kontemporer. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, A. B., & Fitriyani. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Pusat Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 33-40.
- Santoso, S. (2015). Pengolahan data statistik di era informasi. Jakarta: Alelx Media Komputindo.
- Sardamayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bulma Aksara.

- Sukiyono. (2015). Metode penelitian kombinasi (mix methods). Bandung: Alfabeta.
- Sullarmi, L. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, 36-43.
- Sulnyoto, D. (2015). Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: 2015.
- Sulpangat, A. (2016). Statistik dalam kajian deskriptif, inferensi, dan nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sultrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Wardani, W. G. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan travel umroh dan haji kota Tangerang. EIDUIKA: Jurnal Pendidikan, Hukuman dan Bisnis, 39-47.
- Yulk, G. (2015). Kepemimpinan dalam organisasi (edisi 7). Jakarta: Indeks.
- Zainal, Hadad, & Ramly. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada