



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Focus Glowindo Tangerang

Eva Aryanti ^{1*}, Lili Sularmi ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: ifanamrullah12@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Maret 2025

Disetujui : April 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Keywords:

Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT Fokus Glowindo Tangerang. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used saturated techniques in this study amounting to 60 respondents from 60 populations. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) Leadership style has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.003 < 0.05$ and a t-count value of $3,094 > t$ table 2,001. (2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count value of $5,797 > t$ table 2,001. (3) Leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.406 + 0.208 X_1 + 0.513 X_2$. And the significance value is $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is $78.940 > F$ table 3,16. This means that together or simultaneously, leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT Focus Glowindo Tangerang.

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fokus Glowindo Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dari 60 populasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,094 > t$ tabel 2,001. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,797 > t$ tabel 2,001. (3) Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11.406 + 0.208 X_1 + 0.513 X_2$. Dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $78.940 > F$ tabel 3,16. Artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan antara Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Focus Glowindo Tangerang.



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

Industri kecantikan di Indonesia saat ini sedang mengalami perkembangan yang sangat pesat. Produk kecantikan yang dahulu dianggap sebagai kebutuhan sekunder kini telah bertransformasi menjadi kebutuhan pokok bagi sebagian besar perempuan. Hal ini didorong oleh faktor-faktor sosial, budaya, dan ekonomi, di mana produk kecantikan tidak hanya

digunakan untuk menjaga dan mempercantik diri dalam berbagai situasi dan acara, tetapi juga sebagai alat untuk mengekspresikan identitas diri di mata masyarakat. Dalam beberapa tahun terakhir, kesadaran akan pentingnya penampilan semakin meningkat, dan produk kecantikan menjadi simbol status serta bentuk self-care yang penting. Oleh karena itu, produk kecantikan tidak hanya menjadi bagian dari gaya hidup, tetapi juga menjadi komoditas yang sangat signifikan dalam pasar Indonesia.

Dalam menghadapi perkembangan pesat ini, peran manajemen dalam industri kecantikan sangat penting untuk menjaga keberlanjutan dan efisiensi operasional. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan di industri kecantikan adalah menjaga kualitas produk agar tetap dapat bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Selain itu, tantangan lain yang dihadapi adalah menjaga efisiensi dalam proses produksi dan distribusi agar produk tersebut dapat diakses oleh berbagai kalangan masyarakat, dari yang memiliki daya beli tinggi hingga yang lebih rendah. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat vital, karena dengan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas, perusahaan dapat mewujudkan tujuan tersebut.

Peran SDM dalam industri ini semakin disadari sebagai faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan bisnis. Tenaga kerja yang terampil dan kompeten dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, efisiensi yang lebih tinggi, serta produk yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga mampu bekerja sama dengan baik dalam tim serta memiliki komitmen terhadap tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memiliki sistem manajemen yang dapat meningkatkan kualitas kerja setiap individu, agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian target perusahaan.

PT Focus Glowindo Tangerang adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang skincare dan perawatan tubuh, yang menawarkan produk-produk perawatan baik untuk kecantikan luar maupun dalam tubuh. Produk-produk PT Focus Glowindo telah teruji oleh BPOM, yang menjamin kualitas dan keamanan produknya, sehingga perusahaan ini mampu bersaing dengan brand skincare lainnya di pasar Indonesia. Meskipun demikian, PT Focus Glowindo mengalami beberapa kendala terkait dengan kinerja karyawan yang memengaruhi efektivitas operasional perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penilaian kinerja, terdapat penurunan kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak optimal. Penurunan ini berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, yang akhirnya memengaruhi pencapaian target perusahaan.

Hasil observasi menunjukkan penurunan penilaian kinerja karyawan di PT Focus Glowindo dari 75% pada tahun 2021 menjadi 72% pada tahun 2023, yang mengategorikan kinerja sebagai "kurang." Penurunan ini mencakup berbagai aspek seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, serta kualitas dan kuantitas kerja. Beberapa faktor yang menyebabkan penurunan ini termasuk kondisi pandemi Covid-19 yang memaksa beberapa karyawan untuk bekerja dari rumah (WFH), penurunan daya beli masyarakat, dan berkurangnya kepercayaan terhadap belanja online, khususnya terhadap produk yang dijual oleh PT Focus Glowindo. Pada saat yang sama, perusahaan juga menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas kerja karyawan, yang tercermin dalam penurunan skor pada aspek kualitas dan kuantitas kerja.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan di PT Focus Glowindo juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai gaya kepemimpinan di perusahaan, terdapat beberapa aspek yang dianggap tidak efektif oleh sebagian besar karyawan. Sebagai contoh, kemampuan pimpinan dalam menghubungkan komunikasi antar karyawan, mendelagasikan tugas sesuai kemampuan, dan memberikan

dorongan motivasi kepada karyawan mendapatkan banyak tanggapan negatif dari karyawan. Hasil ini menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Hasil observasi memperlihatkan hasil kuesioner yang menunjukkan ketidaksetujuan sebagian besar karyawan terhadap kepemimpinan yang ada di PT Focus Glowindo. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan mengenai kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi, mendelegasikan tugas, mengambil keputusan, serta memberikan dorongan motivasi. Semua aspek ini menunjukkan adanya persepsi yang kurang baik terhadap kepemimpinan di perusahaan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan.

Masalah kedisiplinan karyawan juga menjadi salah satu faktor yang cukup signifikan dalam penurunan kinerja. Data absensi yang tercatat dalam Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan meningkat dari tahun 2020 ke tahun 2022. Meskipun pada tahun 2021 terjadi penurunan jumlah ketidakhadiran, namun pada tahun 2022 tingkat keterlambatan karyawan kembali meningkat hingga mencapai 25%. Ketidakhadiran yang disebabkan oleh keterlambatan ini menunjukkan bahwa karyawan kurang disiplin dalam mengikuti jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini tentu saja mempengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Masalah kedisiplinan ini lebih lanjut terlihat dalam Hasil observasi, yang menunjukkan adanya ketidakpatuhan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti ketidaktaatan terhadap jam kerja, peraturan mengenai denda keterlambatan, serta ketidakpatuhan terhadap peraturan lainnya seperti tidur saat jam kerja atau pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada kesenjangan antara standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dengan realita yang terjadi di lapangan.

Penurunan kinerja karyawan di PT Focus Glowindo Tangerang dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti gaya kepemimpinan yang kurang efektif, serta masalah kedisiplinan dan motivasi kerja, memainkan peran besar dalam menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Faktor eksternal seperti pandemi Covid-19 dan penurunan daya beli juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, untuk memperbaiki kinerja karyawan dan mencapai target perusahaan, penting bagi PT Focus Glowindo untuk melakukan evaluasi dan perbaikan pada aspek-aspek tersebut.

Research gap yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kurangnya studi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di industri kecantikan, khususnya di Indonesia. Banyak penelitian sebelumnya lebih fokus pada faktor-faktor lain seperti motivasi, disiplin, atau pelatihan, namun sedikit yang mengkaji secara mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan kecantikan. Selain itu, meskipun masalah kedisiplinan telah menjadi topik yang banyak dibahas, masih sedikit penelitian yang meneliti hubungan langsung antara kedisiplinan karyawan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan di sektor kecantikan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkaya literatur mengenai manajemen SDM di industri kecantikan di Indonesia.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Soekarso (2021:229) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Menurut Rivai (2021:1898) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan

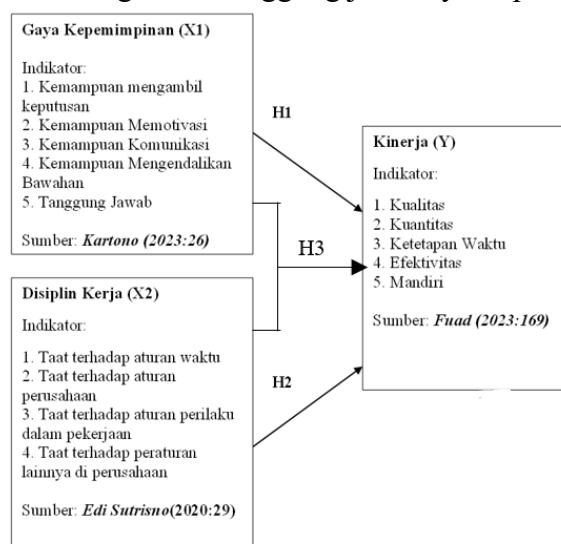
sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Nawawi (2021:104) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dari definisi diatas dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku, nilai, dan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengelola anggota timnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2017:1602) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-normal sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2019:84) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2020:129) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Dari definisi diatas bahwa disiplin merupakan sikap dan perasaan taat terhadap nilai-nilai yang dipercaya sebagai tanggung jawab, serta menaati peraturan atau tata tertib yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021:82-83), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Nawawi (2019:5) menjelaskan kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut Wilson Bangun (2019:234) mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan, kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang ada, tingkat kehadiran selama ia bekerja dan karyawan yang mampu melakukan kerjasama dengan atasan atau pihak manapun. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Glowindo Tangerang
- H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Glowindo Tangerang
- H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Glowindo Tangerang

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2020:11), merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilakukan di PT Focus Glowindo Tangerang, Jl. Griya Serpong Asri Suradita Kec Cisauk Kabupaten Tangerang Banten 15343. Populasi di dalam penelitian pada PT Focus Glowindo Tangerang yang berjumlah sebanyak 60 karyawan. Berdasarkan pada tempat penelitian yang sudah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Focus Glowindo Tangerang yang berjumlah sebanyak 60 karyawan menggunakan Teknik Jenuh. Menurut Sugiyono (2017:77) mengatakan bahwa “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87179263
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.056
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas diketahui nilai probabilitas (sig) 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa baik menggunakan metode P-P Plot maupun metode kolmogorov-Smirnov Test data residu dari variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

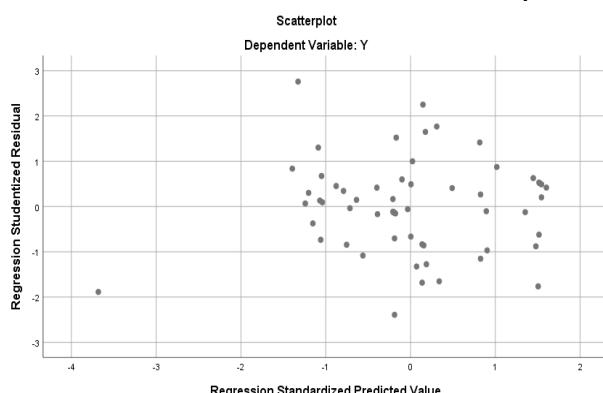
Tabel 2. Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	X1	.992	1.008
	X2	.992	1.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas diketahui variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) menunjukkan Nilai Tolerance $0,992 > 0,10$ dan nilai VIF $1.008 > 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi.

*Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)***Gambar 2 Heterokedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan gambar 2 Scatterplot di atas menunjukkan bahwa, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 3. Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	20.926	2.318	9.028	.000
	X1	.499	.056	.761	.8920

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 20.926 + 0.499 X1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20.926 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Gaya kepemimpinan X1 bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 20.926. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,499 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkat Prestasi Kerja sebesar 0,499

Tabel 4. Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 11.353	2.654		4.278	.000
	X2 .718	.063	.831	11.367	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 11.353 + 0.718 X2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11.353 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin kerja X2 bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 11.353. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,718 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkat Prestasi Kerja sebesar 0,718.

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 11.406	2.477		4.604	.000
	X1 .208	.067	.317	3.094	.003
	X2 .513	.089	.594	5.797	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Persamaan regresi linear berganda $Y = a + b1x1 + b2x2$ adalah $Y = 11.406 + 0.208 X1 + 0.513 X2$. Persamaan ini dapat disimpulkan, terdapat arah

- Constant (a) = 11.406 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11.406 satuan.
- Koefisien (b1) = 0.208 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.208 satuan.
- Koefisien (b2) = 0.513 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin (X2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.513 satuan.

Tabel 6 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.725	2.92174

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat di interpretasikan hasilnya yaitu Gaya kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang “kuat” karena diperoleh nilai R = 0,857 dengan rentang skala 0,80 – 1.000.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Simultan**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.725	2.92174

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,735 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73.5%, sedangkan 26.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	11.406	2.477	4.604	.000
	X1	.208	.067	.317	.003
	X2	.513	.089	.594	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Focus Glowindo Tangerang Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 3.094 dan nilai signifikan 0,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $3.094 > t$ tabel 2.001 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. dapat diambil keputusan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan PT Focus Glowindo Tangerang (Y). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Focus Glowindo Tangerang mempunyai nilai t hitung sebesar 5.797 dan nilai signifikan 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $5.797 > t$ tabel 2.001 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.dapat diambil keputusan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan PT Focus Glowindo Tangerang (Y).

Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	673.874	78.940	.000 ^b
	Residual	57	8.537		
	Total	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas diketahui nilai F hitung sebesar 78.940 dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Focus Glowindo Tangerang (Y) dengan nilai F hitung $78.940 > F$ tabel 3,16 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. dapat diambil keputusan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Focus Glowindo Tangerang (Y).

Pembahasan Penelitian

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

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Focus Glowindo Tangerang dengan nilai t hitung $3.094 > t$ tabel 2.001 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. dapat diambil keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan PT Focus Glowindo Tangerang (Y). Hal ini sejalan dengan teori Soekarso (2021:229) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.. Dibuktikan dengan penelitian terdahulu Hema Fourtunela Br Sembiring & Patar Marbun (2021) Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Focus Glowindo Tangerang dengan nilai t hitung $5.94 > t$ tabel 2.001 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. dapat diambil keputusan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan PT Focus Glowindo Tangerang (Y). Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019:84) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dibuktikan dengan penelitian terdahulu Uswatun Chassanah (2023) Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Variabel Disiplin (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Focus Glowindo Tangerang dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 11.406 + 0.208 X1 + 0.513 X2$ artinya Constant (a) = 11.406 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) PT Focus Glowindo Tangerang sebesar 11.406 satuan. Dan nilai Koefisien korelasi sebesar 0.857 serta nilai koefisien determinasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Focus Glowindo Tangerang sebesar 73.5%, sedangkan 26.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan nilai F hitung $78.940 > F$ tabel 3,16 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. dapat diambil keputusan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Focus Glowindo Tangerang (Y). Hal ini sejalan dengan teori Nawawi (2019:5) menjelaskan kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dibuktikan dengan penelitian terdahulu Herry Suherman (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Focus Glowindo Tangerang. Hal ini terbukti dari hasil regresi linier sederhana, yaitu $Y = 20.926 + 0.499 X1$, dengan t hitung $3.094 > t$ tabel 2.001 dan nilai

signifikan $0.003 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa H1 diterima dan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja juga berpengaruh secara parsial, dengan persamaan $Y = 11.353 + 0.718 X_2$, t hitung $5.797 > t$ tabel 2.001 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa H2 diterima. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan regresi linier berganda $Y = 11.406 + 0.208 X_1 + 0.513 X_2$, dengan koefisien korelasi $R = 0.857$ yang menunjukkan hubungan kuat. Hasil uji F menunjukkan F hitung $78.940 > F$ tabel 3.16 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, yang berarti H3 diterima dan menunjukkan pengaruh simultan dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitratani dua tujuh Jember. *Emba-economics Management, Bussiness, Accounting*, 1(1), 183-196.
- Adamy, Marbawi. "Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian." (2016).
- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan b2n digital fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167-176.
- Basari, Indra. "Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung." *Jurnal Ilmiah* 1, no. 1 (2013): 41-57.
- Damara, Y., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan ud maju mapan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(3).
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. "Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 71–80." (2018).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Imam, Ghazali. "Analisis multivariat dan ekonometrika: teori, konsep, dan aplikasi dengan eview 10." (2017)
- Indriyani, R. I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228-237.
- Muhajirin, M., & Panorama, M. (2017). pendekatan praktis; Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Putri, F. A. H., & Nawatmi, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kokapura Ahmad Yani Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 547-552.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2011. Prilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahdarullah. "Komponen-komponen MSDM." (2014).
- Santoso, Singgih. Menguasai statistik dengan SPSS 24. Elex Media Komputindo, 2017.
- Sasue, A. A., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 145-154.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama
- 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.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- 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.
- Susi, Yuliana. "Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini Di Pontianak." *BIS-MA (Bisnis Manajemen)* 1, no. 6 (2016).
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2)