



## Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Indonesia

**Elsa Santika**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Hasanuddin**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Jumawan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Achmad Fauzi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Novita Wahyu Setyawati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan, Bekasi 17123

Korespondensi penulis: [elsasantika05@gmail.com](mailto:elsasantika05@gmail.com)

**Abstrak.** *This study aims to analyze whether the Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance of PT. XYZ. The research method used in this study is a quantitative method. The sampling technique in this study used a saturated sample or census of 40 employees as respondents. The data collection technique used a questionnaire in several questions and was measured using a Likert Scale. Data analysis used the Structural Equation Modeling (SEM) method. Data was processed using SMART PLS 4.1 software. The results of the study showed that (X1) Leadership has a positive and significant effect on teacher performance. In addition, (X2) Work Discipline has a positive and significant effect on teacher performance.*

**Keywords** *Employee Performance; Leadership; Work discipline*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk dapat menganalisis apakah Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus sebanyak 40 orang karyawan sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner dalam beberapa pertanyaan dan diukur menggunakan Skala Likert. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Data diolah melalui perangkat lunak SMART PLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (X1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, (X2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang dapat menjadikan suatu organisasi menjadi lebih maju serta berkembang. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas tinggi, seperti sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik serta didukung oleh teknologi terkini. Untuk menciptakan sumber daya yang andal dan berkualitas, maka perusahaan perlu berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawannya (Muna & Isnawati, 2022).

Dalam setiap organisasi, pemimpin merupakan sumber daya yang penting karena keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi akan bergantung pada sikap pemimpin. Kepemimpinan merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang pimpinan yang dapat menentukan

perilaku bawahan supaya mereka siap untuk bekerja sama dalam mencapai sebuah visi atau tujuan perusahaan (Thamrin Noor, 2023).

Kepemimpinan berkaitan erat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini apabila kepemimpinan seorang pemimpin semakin baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, dan sebaliknya apabila kepemimpinan seorang pemimpin kurang baik maka akan menyebabkan kinerja karyawan turun yang akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan, (Halawa et al., 2021). Kepemimpinan pada PT.XYZ ini masih belum sesuai harapan karyawannya dan terkait hubungan antara pimpinan dan bawahan masih kurang erat serta dalam hal komunikasi pemimpin kurang menyampaikan informasi secara jelas.

Dalam hal ini kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu rendahnya disiplin kerja para karyawan. Kesadaran atau kemauan seseorang untuk menaati semua kebijakan dan prosedur yang berlaku pada suatu perusahaan dikenal dengan istilah disiplin kerja (Abdullah et al., 2023). Ketika karyawan mempunyai sikap disiplin yang baik, mereka akan mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya dan memastikan bahwa hasil kerja akan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan. Namun di beberapa perusahaan, termasuk di PT. XYZ masih ditemukan jumlah ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi dan perilaku yang tidak disiplin. Hal ini akan berdampak langsung terhadap hasil kinerja karyawan.

Studi ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja pada suatu perusahaan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan data statistik. Penelitian ini akan mengetahui pengaruh serta korelasi antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Indonesia.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu tugas dan tanggung jawab melalui proses mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan suatu kelompok atau organisasi untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Menurut (Syahputra et al., 2023) kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin membimbing, memotivasi, dan mengawasi sekelompok orang atau setiap komponen dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan memaksimalkan kinerja pekerja.

### **Disiplin Kerja**

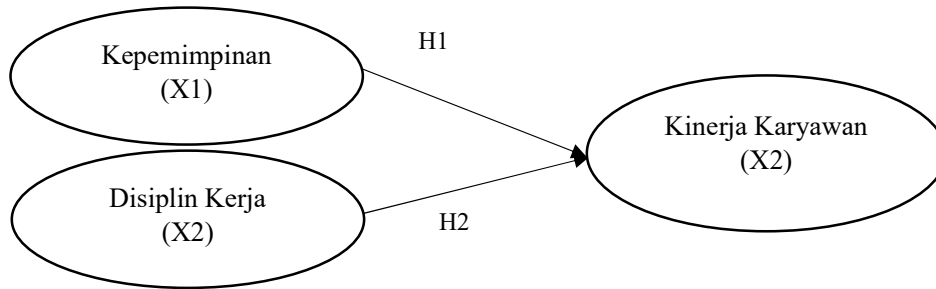
Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan atau kesesuaian pada suatu instansi terhadap peraturan yang berlaku. Menurut (Nathasyah et al., 2024) disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan karyawan untuk mengikuti peraturan perusahaan, dimana mereka secara konsisten datang bekerja tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaannya, dan pulang tepat waktu.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Putra et al., 2023) kinerja merupakan keseluruhan yang dicapai seseorang selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria target yang telah disepakati bersama

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan *et al.*, 2023) ditemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faruq & Suwaji, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, untuk kepemimpinan menunjukkan dampak yang tidak konsisten terhadap kinerja. Disisi lain penelitian (Rahmat *et al.*, 2023) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### KERANGKA PEMIKIRAN



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

X1 : Variabel Bebas (Kepemimpinan)

X2 : Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

Y : Variabel Terikat (Kinerja)

H1 : Diduga Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

H2 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

### METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan menggunakan metode numerik untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data berdasarkan hasil numerik dari analisis data. Populasi yang digunakan yaitu karyawan tetap pada bagian produksi di PT.XYZ, dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus karena populasi yang relatif kecil. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner dan wawancara yang disebar ke karyawan PT. XYZ dan diukur menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS Versi 4.1.

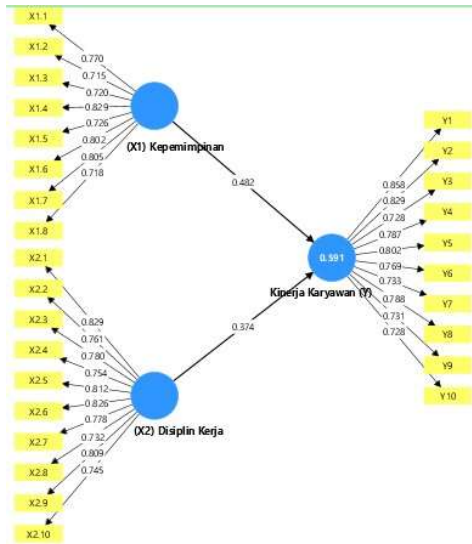
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil

##### a. Uji *Measurement Outer Model*

Pengujian outer model dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS 4.1*. Dalam pengujian ini terdiri dari 4 tahap, yaitu : validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), validitas komposit (*composite validity*), dan *average variance extracted*. Berikut merupakan hasil pengujian outer model menggunakan *SmartPLS 4.1*

**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Indonesia**



**Gambar 1 Outer Model**  
Sumber: Data diolah, 2025

1. Uji Validitas (*Covergent Validity*)

Uji ini bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara item skor atau komponen skor dengan skor konstruk. Hal ini dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan seberapa besar kekuatan hubungan antara setiap pengukuran indikator dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini, untuk nilai *loading factor* sebesar 0,70 dan AVE sebesar 0,50 maka dianggap memenuhi batas yang dapat diterima. Dalam hal ini artinya, apabila nilai outer loadings >0,70 dan nilai AVE >0,50 maka indikator tersebut dapat dianggap memenuhi validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang tinggi, (Andriyani et al., 2020)

**Tabel 1 Hasil Outer Loadings**

	(X1) Kepemimpinan	(X2) Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.770		
X1.2	0.715		
X1.3	0.720		
X1.4	0.829		
X1.5	0.726		
X1.6	0.802		
X1.7	0.805		
X1.8	0.718		
X2.1		0.829	
X2.10		0.745	
X2.2		0.761	
X2.3		0.780	
X2.4		0.754	
X2.5		0.812	
X2.6		0.826	
X2.7		0.778	
X2.8		0.732	
X2.9		0.809	
Y1			0.858
Y10			0.728
Y2			0.829
Y3			0.728
Y4			0.787
Y5			0.802
Y6			0.769
Y7			0.733
Y8			0.788
Y9			0.731

Dapat diketahui bahwa tabel 1 diatas nilai *outer loadings* dalam setiap indikator pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan mempunyai *loading factor* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluuh indikator yang digunakan dalam masing-masing variable telah memenuhi syarat validitas konvergen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang ada mampu menjelaskan konstruk yang diukur secara baik dan akurat.

2. Uji *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan diuji untuk memastikan bahwa konstruk dalam model tidak saling tumpang tindih. Dalam uji *discriminat validity* terdapat 3 metode untuk membuktikan, yaitu : *cross loading*, *metode forner lecker*, *heteroit-monotrait* HTMT.

a. *Cross loading*

Pengukuran *cross loading* dengan strukturnya digunakan untuk menilai validitas diskriminan Metode *Cross Loading*. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi apabila nilai *cross loading* indikator salah satu variabelnya lebih besar dari nilai variabel lainnya.

**Tabel 2 Uji Cross Loading**

Indikator	Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.770	0.461	0.706
X1.2	0.715	0.486	0.436
X1.3	0.720	0.401	0.441
X1.4	0.829	0.553	0.510
X1.5	0.726	0.554	0.569
X1.6	0.802	0.276	0.519
X1.7	0.805	0.487	0.592
X1.8	0.718	0.476	0.443
X2.1	0.446	0.829	0.413
X2.10	0.568	0.745	0.605
X2.2	0.555	0.761	0.568
X2.3	0.606	0.780	0.599
X2.4	0.333	0.754	0.382
X2.5	0.449	0.812	0.502
X2.6	0.443	0.826	0.420
X2.7	0.360	0.778	0.448
X2.8	0.318	0.732	0.433
X2.9	0.520	0.809	0.669
Y1	0.513	0.472	0.858
Y10	0.633	0.713	0.728
Y2	0.513	0.478	0.829
Y3	0.410	0.471	0.728
Y4	0.591	0.567	0.787
Y5	0.496	0.421	0.802
Y6	0.451	0.634	0.769
Y7	0.378	0.418	0.733
Y8	0.576	0.368	0.788
Y9	0.771	0.501	0.731

Dapat diketahui pada tabel 2 diatas seluruh indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk asalnya. Artinya, indikator-indikator tersebut lebih merepresentasikan konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel yang diteliti dianggap valid karena nilainya >0,7.

b. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Dengan nilai ambang batas 0,90, model jalur dapat mencakup konstruksi yang secara teoritis sangat mirip. Dengan kata lain, tingkat validitas terpenuhi yang ditunjukkan oleh skor HTMT <0,90.

**Tabel 3 Uji Discriminant Validity – HTMT**

Variabel	Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X1)			
Disiplin Kerja (X2)	<b>0.641</b>		
Kinerja Karyawan (Y)	<b>0.734</b>	<b>0.674</b>	

Dapat dilihat pada tabel 3 diatas bahwa dapat dilihat bahwa nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* antar konstruk yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan semuanya <0.90 yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk benar-benar berbeda secara empiris. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa nilai HTMT sebaiknya tidak melebihi 0,90. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai HTMT pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

c. *Fornell Larcker Criterion*

Nilai *Fornell Larcker* merupakan nilai korelasi antara variabel itu sendiri dan variabel lain dihitung. Indikator dianggap valid jika mempunyai nilai korelasi antara variabel itu sendiri lebih besar dari nilai dengan variabel lain >0,7.

**Tabel 4 Uji Fornell Larcker**

Variabel	(X1) Kepemimpinan	(X2) Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X1)	0.762		
Disiplin Kerja (X2)	0.607	0.783	
Kinerja Karyawan (Y)	0.710	0.678	0.777

Dapat dilihat pada tabel 4 diatas pada nilai *fornell larcker* untuk seluruh variabel menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Hal ini dikarenakan nilai korelasi antara masing-masing variabel sendiri lebih besar dari nilai korelasi variabel lainnya. Selain itu, semua nilai korelasi telah memenuhi kriteria karena nilai nya >0,7

3. Uji Realibilitas

a. *Cronbach's Alpha*

Alat ukur *cronbach's alpha* bertujuan untuk mengukur nilai terendah dalam realibilitas pada setiap variabel. Untuk menyatakan variabel reliabel atau memenuhi nilai apabila mempunyai nilai >0,7.

**Tabel 5 Hasil Cronbach's Alpha**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<b>Kepemimpinan</b>	<b>0.897</b>	<b>&gt;0,70</b>	<b>Reliable</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	<b>0.931</b>	<b>&gt;0,70</b>	<b>Reliable</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0.927</b>	<b>&gt;0,70</b>	<b>Reliable</b>

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan keseluruhan mempunyai nilai  $>0,7$ , yang berarti sangat reliabel dan melebihi standar yang sudah ditentukan sehingga dapat dipakai untuk penelitian.

b. *Composite Reliability*

*Composite reliability* untuk menguji realibilitas pengukuran untuk memastikan bahwa tingkat konsistensinya baik. Jika nilai reliabilitas uji komposit  $>0,7$  maka variabel dianggap memiliki realibilitas yang tinggi. Nilai reliabilitas komposit dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 6 Hasil Composite Reliability**

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Standar <i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<b>Kepemimpinan</b>	<b>0.917</b>	<b><math>&gt;0,70</math></b>	<b><i>Reliable</i></b>
<b>Disiplin Kerja</b>	<b>0.941</b>	<b><math>&gt;0,70</math></b>	<b><i>Reliable</i></b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0.938</b>	<b><math>&gt;0,70</math></b>	<b><i>Reliable</i></b>

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai  $0.917 >0,7$ , untuk variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai  $0.941 >0,7$ , dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai  $0.938 >0,7$ . Artinya *composite reliability* dari masing-masing variabel reliabel dan layak digunakan dalam penelitian karena mempunyai nya  $>0,7$  pada setiap variabel.

c. *Average Varian Extracted*

Pada discriminant validity dapat dihitung juga dengan membandingkan nilai AVE. Untuk dapat memenuhi syarat dalam validitas diskriminan maka nilai AVE pada setiap variabel harus  $>0,5$ :

**Tabel 7 Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

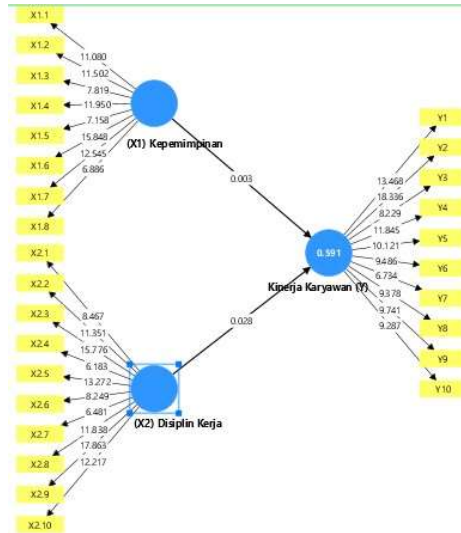
Variabel	Average variance extracted (AVE)
<b>Kepemimpinan</b>	<b>0.581</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	<b>0.613</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0.603</b>

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai AVE pada setiap variabel memiliki yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1) adalah  $0.581 >0,5$ , disiplin kerja (X2) adalah  $0.613 >0,5$ , dan ) kinerja karyawan (Y) adalah  $0.603 >0,5$  yang artinya indikator dan variable sudah dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas diskriminan.

b. Uji *Measurement Inner Model*

Dalam pengukuran ini yaitu menggambarkan bagaimana suatu variabel laten berhubungan satu sama yang lainnya berdasarkan dengan teori *subsntantif*. Dalam pengukuran ini menggunakan model struktural R-square dan F-square. *SmartPLS 4.1* digunakan untuk hasil inner model. Hasil dalam bentuk model *SmartPLS 4.1* yaitu :

**Gambar 2 Inner Model**



1. Uji *R Square*

Dalam tahap ini menjelaskan seberapa kuat variabel laten *independent* terhadap variabel laten *dependent* dengan kriteria pengukuran yaitu 0,75 yang artinya kuat, 0,50 yang artinya sedang, dan 0,25 yang artinya lemah. Berdasarkan data yang diolah di *SmartPLS* maka diperoleh hasil *R-Square* sebagai berikut :

**Tabel 8 Nilai R-Square (R2)**

Variabel	R-square (R2)	R-square adjusted
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0.591</b>	<b>0.569</b>

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa mempunyai nilai *R-Square* 0,591. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut masuk ke dalam kriteria pengukuran sedang karena berada diantara 0,50 (sedang) dan 0,75 (kuat). Artinya, sebesar 59,1% variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable independent dalam model yaitu variabel kepemimpinan dan disiplin kerja.

2. Uji *F Square*

*F-Square* merupakan uji untuk menilai pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria dalam nilai *F-Square* ini yaitu 0,02 dianggap rendah, jika 0,15 dianggap sedang, dan apabila nilainya 0,35 artinya besar. Untuk nilai <0,02 maka dapat diabaikan atau dianggap tidak memiliki efek. Berikut merupakan nilai *F-Square* untuk masing-masing variabel:

**Tabel 9 Nilai F-Square**

Variabel	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
<b>Kepemimpinan</b>			<b>0.359</b>
<b>Disiplin Kerja</b>			<b>0.217</b>

Berdasarkan Tabel 9, menunjukkan bahwa nilai F-Square kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,359 termasuk kategori besar karena nilainya >0,35. Untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,217 termasuk kategori sedang karena nilainya antara 0,15-0,35. Hal ini menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun disiplin kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh lebih besar dibandingkan disiplin kerja.

c. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah tabel hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

**Tabel 10 Uji Path Bootstrapping**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0.482	0.479	0.162	2.981	0.003
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.374	0.397	0.170	2.197	0.028

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 10 pada nilai Original Sample (O) sebesar 0.482 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai Original Sample (O) memiliki nilai diantara 0-1. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Nilai Tstatistik 2.981 > Ttabel 1.96 yang menyatakan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Hal ini didukung dengan nilai P-Value yaitu sebesar 0.003 < 0.05 yang artinya bahwa H1 diterima.

H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 10, nilai Original Sample (O) sebesar 0.482 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai Original Sample (O) memiliki nilai diantara 0-1. Artinya bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan. Nilai Tstatistik 2.197 > Ttabel 1.96 yang menyatakan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Hal ini didukung dengan nilai P-Value yaitu sebesar 0.028 < 0.05 yang artinya bahwa H2 diterima yang menyatakan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima.

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (H1) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Berdasarkan hasil dari analisis yang sudah dilakukan dapat disimpulkan untuk hipotesis pertama (H1) diterima karena kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Dalam hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.14, ditemukan hasil nilai koefisien pada original sampel yaitu sebesar 0.482 yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain original sampel, hasil uji hipotesis menghasilkan nilai P-value yaitu sebesar 0.003 atau ( $<0.05$ ) dan untuk nilai T-statistik yaitu sebesar 2.981 atau ( $>1.96$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah diteliti sebelumnya oleh (Tuntun & Thamrin Noor, 2023), (Sari & Hasanuddin, 2024) dan (Soearna & Purnama, 2023) . Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut artinya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan diterimanya hipotesis ini, maka semakin memperkuat bahwa kepemimpinan yang baik, inspiratif, dan komunikatif sangat dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja serta termotivasi untuk menghasilkan kinerja terbaiknya sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

### b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis yang sudah dilakukan dapat disimpulkan untuk hipotesis kedua (H2) diterima karena disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Dalam hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.14, ditemukan hasil nilai koefisien pada original sampel yaitu sebesar 0.374 yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain original sampel, hasil uji hipotesis menghasilkan nilai P-value yaitu sebesar 0.028 atau ( $<0.05$ ) dan untuk nilai T-statistik yaitu sebesar 2.981 atau ( $>1.96$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah diteliti sebelumnya oleh (Anwar et al., 2022), (Putra et al., 2023), dan (Siswanto & Hasanuddin, 2024), . Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai sikap disiplin yang baik maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, tidak hanya mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan tetapi juga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Artinya dalam hal ini peran kepemimpinan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena apabila semakin baik kepemimpinan maka akan semakin naik juga tingkat kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Kepemimpinan yang baik juga mampu memberikan contoh perilaku positif, mendukung pengembangan kemampuan karyawan, serta

memberikan umpan baik yang konstruktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Artinya semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya maka akan semakin baik juga kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan. Hasil temuan penelitian dalam penelitian ini yaitu beberapa karyawan masih kurang memiliki sikap disiplin contohnya seperti tidak hadir tanpa keterangan, makan dan bermain handphone saat jam kerja, dan menggunakan waktu istirahat secara berlebihan. Sehingga, dapat disimpulkan walaupun disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan tetapi penerapannya harus ditingkatkan lagi dengan aturan perusahaan yang lebih tegas.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil serta pembahasan dari analisis yang sudah dilakukan terkait pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

### **1. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dalam penelitian selanjutnya terkait dengan kinerja diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dan mengurangi keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, dan disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti work life balance, pelatihan, dan kompetensi yang mungkin berdampak pada efektivitas karyawan.

### **2. Bagi Perusahaan**

- a. Dalam kepemimpinan, pihak perusahaan disarankan lebih memperhatikan dan memperbaiki komunikasi antara pemimpin dan karyawannya agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan arahan pemimpin, pemimpin juga sebelum memindahkan karyawannya ke bagian bidang lain harus berkoordinasi terlebih dahulu dengan karyawan yang mau dipindahkan agar karyawan bisa beradaptasi terlebih dahulu, dan pimpinan juga harus memberikan dukungan serta masukkan kepada karyawan agar karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.
- b. Dalam disiplin kerja, pihak perusahaan disarankan lebih tegas untuk karyawan yang tidak mentaati aturan yang berlaku dengan memberikan surat peringatan ataupun hukuman bagi yang melanggar agar para karyawan tidak lagi melanggar aturan seperti tidak hadir tanpa keterangan, makan dan bermain handphone saat jam kerja dan menggunakan waktu istirahat secara berlebihan. Dengan adanya sanksi para karyawan akan merasa takut sehingga karyawan akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, R., Husain, A., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24–32.
- Anwar, M., Pakya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 353–367.
- Faruq, M. U. Al, & Suwaji, R. (2024). Work Motivation , Leadership , and Work Discipline Influence on Employee Performance at PT Petronika in Gresik. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 6(3), 2–5. <https://doi.org/10.60083/jidt.v6i2.575>
- Halawa, E. S., Dakhi, Y., & Zogoto, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 176–185.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nathasyah, Ari Sulistyowati, Bayu Seno Pitoyo, Tyna Yunita, & Jumawan. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 216–230. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2255>
- Panjaitan, P. H., Lumenta, Y. M., Febriyanto, F., Suyono, S., Rusilawati, E., & Kudri, M. W. (2023). The Influence of Leadership, Motivation, and Compensation on Employee Performance at PT. LG Electronics. *Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 2(1), 238–256. <https://doi.org/10.35145/icobima.v2i1.4070>
- Putra, D. A., Setianingsih, R., & Binangkit, I. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Satria Antarana Prima Pekanbaru. *Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3, 768–782.
- Rahmat, D., Ulum, R. B., & Widarman, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sharp Electronics Indonesia (Divisi Washing Machine). *Central Publisher*, 1(6), 537–547.
- Sari, R. P., & Hasanuddin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 312–324.
- Siswanto, R. F., & Hasanuddin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bintang Makmur Bekasi. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 707–716. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2229>
- Soearna, Y., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wika Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 41–50. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.937>
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Tuntun, & Thamrin Noor, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 11–18.