

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UJB *WATER SOLUTIONS* DI KABUPATEN GARUT

Pina Pinarti Gistiani¹, Angga Rovita²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: gistianivinarti@gmail.com¹, dosen01667@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. UJB Water Solutions. The background of this research is the fluctuation in employee performance shown from 2020-2024 data with average achievement declining from 82.0% (2020) to 71.0% (2024), and high indisciplinary cases with an average of 66.4 cases per year. The research method used is quantitative research with causal associative approach. The research population is all employees of PT. UJB Water Solutions totaling 65 people using saturated sampling technique. Data collection using questionnaires with Likert scale and data analysis using multiple linear regression with SPSS version 27. The results showed that: (1) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance with coefficient of determination value of 19.5% and t value 2.966 > t table 1.998; (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with coefficient of determination value of 70.0% and t value 11.318 > t table 1.998; (3) Leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with coefficient of determination value of 73.8% and F value 87.147 > F table 3.150. This study concludes that work discipline has a more dominant influence than leadership style in improving employee performance at PT. UJB Water Solutions.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. UJB Water Solutions, perusahaan distribusi pipa air di Garut yang didirikan tahun 2019. Latar belakang penelitian ini adalah adanya fluktuasi kinerja karyawan yang ditunjukkan dari data tahun 2020-2024 dengan capaian rata-rata menurun dari 82,0% (2020) menjadi 71,0% (2024), serta tingginya kasus indisipliner dengan rata-rata 66,4 kasus per tahun. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. UJB Water Solutions yang berjumlah 65 orang dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 19,5% dan nilai t hitung 2,966 > t tabel 1,998; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 70,0% dan nilai t hitung 11,318 > t tabel 1,998; (3) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 73,8% dan nilai F hitung 87,147 > F tabel 3,150. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. UJB Water Solutions.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah era globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat, organisasi menghadapi tantangan kompleks dalam mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Perubahan paradigma bisnis dari era industri 4.0 menuju era *society* 5.0 menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan kecanggihan teknologi dan besarnya modal, melainkan juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama pencapaian tujuan organisasi “(Noe et

al., 2022: 131)”. Dalam konteks ini, SDM yang kompeten, disiplin, dan dipimpin dengan efektif menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam merespons perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Tabel 1.1
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan
PT. UJB Water Solutions

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber : Data PT. UJB Water Solutions

Berdasarkan standar tersebut, hasil evaluasi kinerja karyawan PT. UJB Water Solutions selama lima tahun terakhir menunjukkan pola yang memprihatinkan sebagaimana ditampilkan dalam tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT. UJB Water Solutions

Indikator	Target (%)	Capaian Per Tahun (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	79,5%	74,2%	78,2%	68,8%	66,5%
2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	79,8%	70,8%	82,4%	77,5%	72,6%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	84,6%	65,5%	85,7%	83,3%	75,6%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,6%	73,2%	84,6%	68,5%	68,2%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	84,6%	71,6%	83,5%	74,2%	72,2%
Capaian Rata-rata		82,0%	71,1%	82,9%	74,5%	71,0%
Kriteria		Baik	Baik	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: Data PT. UJB

Berdasarkan Tabel 1.2 Capaian kinerja rata-rata mengalami penurunan drastis dari 82,0% (kategori Baik) pada tahun 2020 menjadi 71,0% (kategori Cukup) pada tahun 2024. Penurunan sebesar 11 poin persentase dalam kurun waktu 4 tahun ini merupakan sinyal bahaya yang mengindikasikan adanya masalah struktural dalam manajemen SDM perusahaan. Yang lebih mengkhawatirkan adalah penurunan ini terjadi di saat perusahaan mengalami pertumbuhan bisnis sebesar 20% per tahun, menciptakan paradoks antara pertumbuhan bisnis dengan penurunan kinerja SDM.

Tabel 1.4
Data Kasus Indisipliner Berdasarkan Kondisi Absensi Karyawan
PT. UJB Water Solutions

Tahun	Jml Karyawan	Jml Hari Kerja	Jumlah Kasus Indisipliner			Jumlah	Persentase (JML/JHK/JK)
			Terlambat	Bolos	Alpa		
2020	65	248	45	12	8	65	0,403%
2021	66	251	52	8	11	81	0,489%

Tahun	Jml Karyawan	Jml Hari Kerja	Jumlah Kasus Indisipliner			Jumlah	Persentase (JML/JHK/JK)
			Terlambat	Bolos	Alpa		
2022	66	249	38	9	6	53	0,323%
2023	65	250	48	15	9	72	0,443%
2024	65	252	41	13	7	61	0,372%
Rata-rata			44,8	13,4	8,2	66,4	0,406%

Sumber: Data PT. UJB

Berdasarkan Tabel 1.4, jumlah kasus indisipliner karyawan PT. UJB *Water Solutions* selama periode 2020–2024 menunjukkan fluktuasi. Pada tahun 2020 tercatat 65 kasus (0,259%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi 81 kasus (0,317%) yang merupakan angka tertinggi dalam lima tahun terakhir. Tahun 2022 kasus indisipliner menurun cukup signifikan menjadi 53 kasus (0,208%) dan kembali meningkat pada tahun 2023 sebesar 72 kasus (0,285%). Pada tahun 2024 kasus indisipliner kembali menurun menjadi 61 kasus (0,240%). Jika dilihat dari rata-rata, jumlah kasus indisipliner per tahun adalah 66,4 kasus atau sekitar 0,262% dari total potensi kehadiran karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi (manusia, finansial, material, dan informasi) untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Menurut (Robbins dan Judge 2021: 6-8), manajemen adalah seni dan ilmu dalam mengkoordinasikan aktivitas untuk memaksimalkan output dengan input minimal, yang mencakup empat fungsi utama: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengendalian). Dalam konteks era digital dan pasca-pandemi, manajemen modern menekankan adaptabilitas dan inovasi, seperti yang dibahas dalam studi oleh Daft (2020), di mana manajer harus mengintegrasikan teknologi untuk mendukung operasional berkelanjutan.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Adalah bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset utama organisasi, meliputi rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan kinerja untuk mendukung tujuan bisnis. Menurut Sutrisno (2019: 6), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

- Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku dan pendekatan yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Rivai (2020: 42), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin dalam berintegrasi dengan bawahan untuk memotivasi, membimbing, dan mengoordinasikan aktivitas kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap aturan, norma, dan prosedur organisasi yang diterapkan secara sadar oleh karyawan untuk mencapai efisiensi kerja. Menurut Sutrisno (2019: 89), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2020: 193), disiplin

kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, sehingga tercipta ketertiban dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 55) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Adapun penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. UJB *Water Solutions*.

1.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2020: 126) berpendapat populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2019: 173) menyampaikan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Handayani (2020: 65) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT.UJB *Water Solutions*, yang berjumlah 65 karyawan.

2. Sampel

Siyoto (2020: 52) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Selanjutnya menurut Arikunto (2019: 131) berpendapat sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sugiyono (2020: 215) berpendapat sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Sugiyono (2020: 216) menyampaikan bahwa tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020: 82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT UJB *Water Solutions* yang berjumlah 65 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Menentukan validitas setiap pernyataan pada kuesioner merupakan tujuan dari uji validitas. Uji validitas dilakukan peneliti dengan menggunakan *software SPSS Versi 27* dengan parameter sebagai berikut:

- a. Instrumen dianggap sah apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel
- b. Instrumen dianggap tidak valid apabila nilai r hitung lebih kecil dari tabel

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menentukan tingkat suatu ketergantungan suatu kuesioner adalah tujuan pengujian reliabilitas. Menurut Ghazali (2021: 47), pengujian reliabilitas dapat digunakan untuk menilai survei yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konsep. Suatu kuesioner dianggap kredibel jika jawaban responden tetap konsisten atau stabil sepanjang waktu. Keadaan atau elemen berikut mempengaruhi apakah suatu pernyataan dapat diandalkan atau tidak.

- Instrumen dapat diandalkan jika nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,600.
- Instrumen tidak dapat diandalkan jika nilai *Cronbach alpha* kurang dari 0,600.

1.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample *Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,37695008	
Most Extreme Differences	Absolute	,074	
	Positive	,061	
	Negative	-,074	
Test Statistic		,074	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,511	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,498
		Upper Bound	,524

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.13 diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,080	2,433		4,965	,000		

Gaya Kepemimpinan	,145	,049	,203	2,966	,004	,904	1,106
Disiplin Kerja	,578	,051	,774	11,318	,000	,904	1,106

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2025.

Dari data yang disajikan, berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, menghasilkan nilai toleransi untuk variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan masing-masing sebesar 0,904 dan 0,904 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan masing-masing sebesar 1,106 dan 1,106 dimana nilainya kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat dipastikan tidak terjadi gangguan multikolinearitas pada model regresi ini.

3. Uji Autokorelasi

autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,738	,729	1,399

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Dari data yang disajikan, menghasilkan skor Durbin-Watson sebesar 1.399, yang berada pada rentang 1,550-2,460. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan karena data residual antar observasi bersifat independen

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,338	1,316		1,776	,081
	Gaya Kepemimpinan	,019	,026	,092	,702	,485
	Disiplin Kerja	-,047	,028	-,221	-1,692	,096

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Dari data yang disajikan, model uji Glejser terhadap disiplin kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,096 dan variabel gaya kepemimpinan (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,485, dimana kedua nilai signifikansi tersebut (sig.) > 0,05. Dengan demikian, model regresi pada kumpulan data tersebut dapat dikatakan tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas sehingga layak digunakan sebagai data penelitian.

1. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	12,080	2,433		4,965	,000		
Gaya Kepemimpinan	,145	,049	,203	2,966	,004	,904	1,106
Disiplin Kerja	,578	,051	,774	11,318	,000	,904	1,106

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis, 2025.

Data yang disajikan, menghasilkan, nilai t hitung ($11.318 > 1.998$) > t tabel. Nilai signifikan < 0,050 atau ($0,000 < 0,050$) semakin mendukung hal tersebut. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₂ disetujui, bahwa disiplin kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan PT UJB Water Solutions.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum	of	Mean Square	F	Sig.
		Squares	df			
1	Regression	341,118	2	170,559	87,147	,000 ^b
	Residual	121,343	62	1,957		
	Total	462,462	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Dari data yang disajikan, menghasilkan, dengan signifikansi kurang dari (0,000 kurang dari 0,050), yang selanjutnya mendukung nilai F hitung lebih tinggi dari F tabel, atau (87,147 lebih tinggi dari 3,150) dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja staf PT UJB Water Solutions.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,06 dengan total skor 2.636 dari 65 responden. Nilai ini berada pada kategori Baik/Setuju karena berada dalam rentang skala 3,41 - 4,20. Secara persentase, tingkat capaian variabel Gaya Kepemimpinan mencapai 81,11%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Berdasarkan tanggapan tersebut, 27,85% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 52,62% responden menyatakan Setuju (S) (dominan), 16,77% responden menyatakan Kurang Setuju (KS) 2,77% responden menyatakan Tidak Setuju (TS) dan 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin memiliki total skor rata-rata sebesar 4,16 termasuk dalam kategori baik. Mayoritas responden memberikan tanggapan gaya kepemimpinan yang baik berdasarkan rata-rata tanggapan mereka. Berdasarkan tanggapan tersebut, sebanyak 31,23% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). 55,54% menjawab Setuju (S), namun sebanyak 11,08% responden memberikan jawaban kurang setuju (KS), 2,15% memberikan jawaban tidak setuju (TS) dan 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Faktor kinerja pegawai memiliki total skor rata-rata sebesar 4,21 termasuk dalam kategori sangat baik. Mayoritas responden memberikan tanggapan gaya kepemimpinan yang baik berdasarkan rata-rata tanggapan mereka. Berdasarkan tanggapan tersebut, sebanyak 26,00% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). 68,92% menjawab setuju (S), namun sebanyak 5,08% responden memberikan jawaban kurang setuju (KS), 0% memberikan jawaban tidak setuju (TS) dan 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS)

4.3.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,442 menunjukkan derajat hubungan yang sedang. Sisanya sebesar 80,5% dipengaruhi oleh berbagai variabel lain, dengan determinasi atau sumbangan pengaruh sebesar 0,195 atau 19,5%. Melalui uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,966 > 1,998$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 disetujui, yang menunjukkan bahwa kinerja personel PT UJB Water Solutions dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan perusahaan.

Studi Chyntia Yovanda Veronica, Hotlin Siregar, Joan Berlin Damanik, yang diterbitkan pada tahun 2023, menguatkan temuan penulis. Studi tersebut menemukan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan kontribusi sebesar 41,7%. Uji hipotesis menghasilkan t hitung $>$ t tabel ($41,707 > 2,652$).

Penelitian mempunyai hasil yang mana mendukung temuan penelitian Ditna Kiranie 2023, yang menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi $Y = 26,574 + 0,454X$ dengan sumbangan pengaruh sebesar 23,0% dan pengujian hipotesis menghasilkan t hitung $>$ t tabel ($2,888 > 1,998$).

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,837 yang menunjukkan derajat hubungan yang baik antara kedua variabel. 70,0% atau 0.700 merupakan nilai determinasi atau besarnya sumbangan pengaruh, dan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Melalui pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,318 > 1,998$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 disetujui, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja orang-orang PT UJB *Water Solutions*.

Penelitian Muhammad Firman (2022) diperkuat oleh hasil penelitian penulis. Persamaan regresi menunjukkan bahwa sumbangan disiplin kerja sebesar 58,7% terhadap kinerja karyawan, dan persamaan regresi $Y = 9,393 + 0,850X$ dan sig. $0,000 < 0,05$ untuk uji hipotesis. Temuan penelitian ini juga mendukung temuan Akbar Muslimat, yang diterbitkan pada tahun 2021. Penelitian tersebut menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, dengan persamaan regresi $Y = 12.149 + 0.733X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1%; signifikansi $0,000 < 0,05$ diperoleh untuk uji hipotesis.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 12,080 + 0,145X_1 + 0,578X_2$. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,859. Sumbangan pengaruh atau koefisien determinasi secara simultan sebesar 73,8% dan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Melalui uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($87,147 > 3,150$) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H₀ ditolak, namun H₃ disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan PT UJB *Water Solutions*.

Hasil penelitian penulis sejalan dengan penelitian Tjeri Lilis Karmitasari dan Tjeri Hajrillah (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekaligus, dengan kontribusi pengaruh sebesar 74,5%. Uji hipotesis menghasilkan F hitung $> F$ tabel ($95,201 > 3,130$). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmi Hermawati, Hastuti, dan Tri Muhammad Ahyar Syafwan Lysander (2022) yang menyimpulkan bahwa pekerjaan Disiplin dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,7%. Uji hipotesis juga menghasilkan signifikansi $0,000 < 0,05$.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. UJB *Water Solutions*, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)** Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 29,306 + 0,316X_1$. Koefisiensi determinasi (R²) sebesar 0,195 atau 19,5% mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 19,5% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $2,966 > t$ tabel $1,998$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H₁ diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterima, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Secara deskriptif, gaya kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata 4,06 (kategori baik) dengan capaian 81,11%. Indikator tertinggi adalah inisiatif pemimpin (Mean: 4,25) sementara indikator terendah adalah kemampuan komunikasi (Mean: 3,94), khususnya pada aspek komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan (Mean: 3,83).
2. **Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)** Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,016 + 0,625X_2$. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,700 atau 70,0% mengindikasikan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan 70,0% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $11,318 > t$ tabel $1,998$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H₂ diterima. Hal ini membuktikan bahwa

semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat secara signifikan. Secara deskriptif, disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata 4,16 (kategori Baik) dengan capaian 83,17%. Indikator tertinggi adalah kehadiran (Mean: 4,27), sementara indikator terendah adalah ketaatan pada standar kerja (Mean: 3,96), khususnya pada aspek pemahaman dan implementasi SOP (Mean: 3,82). Data sekunder menunjukkan masih terdapat kasus indisipliner rata-rata 66,4 kasus per tahun (periode 2020-2024), dengan dominasi kasus keterlambatan (67,5% dari total kasus), yang menunjukkan area perbaikan yang spesifik.

3. **Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)** dengan persamaan regresi $Y=12,080 + 0,145X1 + 0,578X2$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,738 atau 73,8% mengindikasikan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan 73,8% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung $87,147 > F$ tabel 3,150 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Terdapat efek sinergis sebesar 3,8% ($73,8\% - 70,0\%$), yang menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang baik dengan disiplin kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan jika hanya fokus pada salah satu variabel saja.

A). Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian di PT. UJB Water Solutions, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang perlu diperhatikan oleh peneliti-peneliti berikutnya untuk menyempurnakan penelitian mereka. Penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Berikut. beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT UJB Water Solutions, sehingga belum mencakup variabel-variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh signifikan.
2. Dalam proses pengumpulan data, penulis mengalami kesulitan memperoleh data primer secara lengkap karena beberapa kendala, termasuk kebijakan organisasi terkait kerahasiaan data. Selain itu, informasi yang diberikan responden. melalui kuesioner terkadang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat sebenarnya karena perbedaan pemahaman, persepsi, dan tingkat kejujuran dalam pengisian kuesioner oleh masing-masing responden.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan (PT. UJB Water Solutions) dengan jumlah sampel 65 karyawan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas untuk perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan (PT. UJB *Water Solutions*) pada variabel **Gaya Kepemimpinan**, pernyataan yang paling lemah adalah nomor **X1.7** yaitu "Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan di perusahaan" dengan capaian rata mean skor sebesar **3,83**. Maka penulis menyarankan pimpinan **membuka ruang diskusi dua arah** agar karyawan lebih nyaman menyampaikan kendala

- pekerjaan. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan dan efektivitas dalam melaksanakan tugas karyawan.
2. Pada variabel **Disiplin Kerja**, pernyataan yang paling lemah adalah nomor **X2.6** yaitu "Standar kerja yang dibuat perusahaan dapat dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan" dengan capaian rata-rata mean skor sebesar **3,82**. Disarankan perusahaan sebaiknya **meninjau ulang bahasa SOP** agar lebih mudah dimengerti dan melakukan **sosialisasi ulang** bagi karyawan lama maupun baru.
 3. Pada variabel **Kinerja Karyawan**, pernyataan yang paling lemah adalah nomor **Y8** yaitu "Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan *jobdesk* nya" dengan capaian masing-masing rata mean skor sebesar **4,05**. Penulis menyarankan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sudah berada pada kategori Sangat Baik, perusahaan sebaiknya melakukan **peninjauan kembali** terhadap kesesuaian tugas harian dengan deskripsi pekerjaan (*jobdesk*) masing-masing karyawan, serta memberikan pelatihan teknis yang lebih spesifik pada tahapan-tahapan kerja yang dianggap masih sulit oleh karyawan agar efektivitas kerja semakin meningkat.
 4. **Untuk Peneliti Selanjutnya:** Penelitian selanjutnya diharapkan dapat **menambah variabel independen lain** yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, atau kompensasi karyawan. Disarankan juga untuk **memperluas objek penelitian** dengan melibatkan lebih banyak perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara luas. Juga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan **metode penelitian campuran** (kuantitatif dan kualitatif) agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti, misalnya melalui wawancara mendalam dengan pimpinan dan karyawan untuk menggali informasi yang lebih detail. Dan terakhir, disarankan untuk menggunakan **teknik sampling yang berbeda** atau memperbesar jumlah sampel agar hasil penelitian lebih representatif dan memiliki validitas eksternal yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amirullah. (2021). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of performance management* (6th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational leadership* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2019). *Human resource management: An experiential approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2022). *Managing human resources* (19th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2020). *Management* (14th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2022). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Fathoni, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2023). *Managing human resources* (14th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2021). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mintzberg, H. (2020). *Managing the myths of health care*. Oakland: Berrett-Koehler.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Human resource management* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Safroni. (2020). *Manajemen dan reformasi pelayanan publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, I. (2021). *Manajemen strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2023). *Manajemen kinerja berbasis digital*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). New York: Pearson Education.

Jurnal

- Alshammari, M., Almutairi, N. N., & Thuwaini, S. F. (2022). Leadership styles and employee performance: The mediating role of motivation. *Journal of Leadership Studies*, 16(1), 40–55.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–12.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2022). Organizational behavior and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 320–335.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2022). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, 16(1), 1–56.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2021). Empowering leadership and employee engagement. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 42(6), 738–758.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Jenius*, 4(2), 123–134.
- Nurjanah, S., et al. (2021). Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 140–150.
- Rani, D., & Suryani, T. (2020). Disiplin kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 55–65.
- Sutanto, E. M., & Tania, A. (2021). Disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 110–120.
- Veronica, C. Y., Siregar, H., & Damanik, J. B. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 45–56.
- Abdul, M. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Ilmiah Rajak Jurnal Manajemen Forkama*, 4(3), 1-15.
- Antasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Perkusi*, 1(2), 45-58.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-12.
- Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 112-125.
- Fitriana, P., & Azis, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Dipo Internasional. *Jurnal Manajemen Universitas Pamulang*, 5(1), 34-48.
- Hermawati, R., Hastuti, & Lysander, T. M. A. S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FA Antares Medika BSD City. *Jurnal Perkusi*, 2(1), 88-102.
- Karmitasari, T. L., & Hajrillah. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Surya Sejati Serpong. *Jurnal Bisnis Distrubsi*, 5(4), 156-172.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Jenius*, 4(2), 67-80.
- Tanjung, A. W., & Nindie, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *Ellesta Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 201-218.
- Veronica, C. Y., Siregar, H., & Damanik, J. B. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPTUHPT Siborongborong, Tapanuli. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 45-60.